



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2024-24

15 juin 2024

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2024-24 du 15 juin 2024

Ministère du travail, de la santé et des solidarités	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° 2024-24.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-24 du 15 juin 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 45 Caoutchouc : accord du 22 mai 2024 relatif aux CQP et aux CQPI.....	5
IDCC 87-135 Carrières-matériaux (Bretagne) : accord du 21 février 2024 relatif aux salaires minimaux	19
IDCC 87-135 Carrières-matériaux (Auvergne-Rhône-Alpes) : accord du 14 mars 2024 relatif aux salaires minimaux.....	24
IDCC 87-135 Carrières-matériaux (Hauts-de-France) : accord du 12 avril 2024 relatif aux salaires minimaux.....	28
IDCC 87-135 Carrières-matériaux (Bourgogne-Franche-Comté) : accord du 22 avril 2024 relatif aux salaires minimaux.....	32
IDCC 112 Laitière-industrie : avenant n° 7 du 29 avril 2024 à l'accord du 26 novembre 2003 relatif à la prévoyance	36
IDCC 218 Sécurité sociale : protocole d'accord du 23 avril 2024 relatif au régime complémentaire de couverture des frais de santé et au régime de prévoyance	40
IDCC 218 Sécurité sociale : avenant du 22 mai 2024 portant prorogation du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants	52
IDCC 218 Sécurité sociale : avenant du 22 mai 2024 au protocole d'accord du 13 décembre 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants (choix du prestataire).....	54
IDCC 675 Habillement. Commerce-succursales : accord du 14 mai 2024 relatif aux salaires mensuels minima garantis	56
IDCC 1404 Tracteurs-matériels agricoles : avenant n° 6 du 16 février 2024 relatif à la mise à jour des dispositions de la convention collective et de l'avenant n° 8 du 1 ^{er} juillet 2014.....	60
IDCC 1516 Formation-organismes : avenant du 10 avril 2024 à l'accord du 18 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences	64
IDCC 1558 Céramiques. industries : accord du 30 avril 2024 relatif à l'évolution des salaires minima conventionnels.....	67

IDCC 1621 Répartition pharmaceutique : accord du 25 avril 2024 relatif aux salaires pour l'année 2024.....	72
IDCC 1621 Répartition pharmaceutique : avenant n° 5 du 25 avril 2024 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance	77
IDCC 1880 Ameublement-négoce : accord du 14 mai 2024 relatif aux salaires minima....	89
IDCC 1930 Métiers-transformation-grains : accord du 19 avril 2024 relatif au partage de la valeur ajoutée	92
IDCC 2156 Magasins-grands-populaires : accord du 17 avril 2024 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap	95
IDCC 2603 Sécurité sociale. Praticiens-conseils : protocole d'accord du 23 avril 2024 relatif au régime complémentaire de couverture des frais de santé et au régime de prévoyance	101
IDCC 2603 Sécurité sociale. Praticiens-conseils : protocole d'accord du 22 mai 2024 prorogeant le protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants.....	103
IDCC 2603 Sécurité sociale. Praticiens-conseils : protocole d'accord du 22 mai 2024 au protocole d'accord du 13 décembre 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants (choix du prestataire).....	105
IDCC 3097 Cinéma-production : avenant du 17 mai 2024 relatif aux conditions d'emploi des mineurs (titre III de la convention collective).....	107
IDCC 3097 Cinéma-production : avenant du 17 mai 2024 relatif à la prévention et au signalement des violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS)	111
IDCC 3232 Sécurité sociale. Agents de direction : protocole d'accord du 23 avril 2024 relatif au régime complémentaire de couverture des frais de santé et au régime de prévoyance	133
IDCC 3232 Sécurité sociale. Agents de direction : protocole d'accord du 22 mai 2024 au protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants	135
IDCC 3232 Sécurité sociale. Agents de direction : protocole d'accord du 22 mai 2024 au 13 décembre 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants	137
IDCC 3248 Métallurgie (Le Havre) : accord du 26 avril 2024 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} mai 2024.....	139

Accord du 22 mai 2024

relatif aux CQP et aux CQPI

NOR : ASET2450548M

IDCC : 45

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

UCAPLAST ;

ELANOVA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Consciente du rôle essentiel de la formation professionnelle dans l'évolution de l'emploi et l'épanouissement des salariés, la branche du caoutchouc a développé divers outils et dispositifs afin de favoriser l'accès des salariés à la formation professionnelle.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche du caoutchouc confirment leur volonté de développer l'attractivité des métiers industriels, de fidéliser et conserver les salariés aux compétences et aux savoirs spécifiques de la branche, de reconnaître et d'accroître les qualifications acquises lors de parcours de formation et/ou par l'expérience professionnelle.

Les certifications professionnelles ont pour finalité de permettre à une personne, quel que soit son statut, de certifier qu'elle détient un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle.

Les certifications professionnelles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourent à l'objectif, pour toute personne, de progresser au cours de sa vie professionnelle.

Dans ce cadre, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche décident de maintenir par le présent accord la mise en place des certificats de qualification professionnelle (CQP) prévue initialement par l'accord du 15 juin 2011, confor-

mément à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Ce nouvel accord s'y substituera de plein droit.

Dans l'objectif de développer une offre de certifications professionnelles pertinentes répondant aux besoins en compétences des entreprises industrielles du caoutchouc, de favoriser la construction de parcours certifiants des salariés reconnus par la branche et de faire progresser le nombre de bénéficiaires titulaires d'une certification professionnelle, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche se fixent pour ambition de définir une offre de certification professionnelle qui répond aux besoins en compétences des entreprises et des salariés, actualisée et enrichie régulièrement.

La politique de certification professionnelle de la branche du caoutchouc s'inscrit dans le cadre de la politique de certification professionnelle interbranche (CQPI) afin de répondre aux besoins communs en qualifications professionnelles compte tenu de la proximité des métiers, et permettant de favoriser l'employabilité et la mobilité des salariés par une valorisation de leurs acquis validée par une certification commune.

Les certifications professionnelles de la branche du caoutchouc sont validées par la CPNEFP du caoutchouc. Les modalités de création, de révision, ou de suppression, ainsi que les modalités d'attribution des certifications professionnelles de la branche sont définies et précisées, dans le respect des dispositions prévues par le présent accord.

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

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de l'article 1^{er} des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc ;
- aux entreprises ne relevant pas de la convention collective nationale du caoutchouc mais ayant des activités de caoutchouterie ;
- aux entreprises de travail temporaire pour les salariés en mission dans les entreprises relevant du champ professionnel d'application de l'article 1^{er} des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc.

Chapitre 2 Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Article 1^{er} | Définition et objet

Le CQP est une reconnaissance de qualifications professionnelles, créée et délivrée au sein de la branche professionnelle du caoutchouc par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP). Le CQP, structuré en blocs de compétences, atteste, au plan national, les qualifications professionnelles relatives à un métier ou un emploi de la branche du caoutchouc ou d'autres branches industrielles (CQPI), sous réserve de validation par la CPNEFP attestée par relevé de décisions.

Le CQP peut s'obtenir au moyen des dispositifs suivants :

- à l'issue du parcours formalisé dans les référentiels de formation définis par la CPNEFP ;
- à l'issue d'une démarche individuelle de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 2 | Publics visés pour l'accès aux CQP

L'accès aux CQP de la branche professionnelle du caoutchouc est ouvert pour les publics suivants :

- dans le cadre du parcours formalisé, les salariés en activité dans les entreprises visées au chapitre 1^{er} du présent accord ;

- dans le cadre d’une VAE, les salariés en activité dans les entreprises visées au chapitre 1^{er} du présent accord ;
- dans le cadre d’une Pro-A, conformément à l’accord de branche du 21 avril 2021 relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par l’alternance (Pro-A) ;
- dans le cadre d’un contrat de professionnalisation dans les entreprises visées au chapitre 1^{er} du présent accord ;
- dans le cadre du dispositif de la préparation opérationnelle à l’emploi (POE) pour les demandeurs d’emploi, inscrits à l’opérateur France Travail.

Article 3 | Création, mise en œuvre, révision et suppression des CQP

La décision de créer un CQP, de mettre en œuvre un CQP existant, de réviser un CQP existant ou de supprimer un CQP existant émane de la CPNEFP.

La CPNEFP peut être saisie d’une demande de CQP par toutes organisations syndicales de salariés et d’employeurs représentatives dans la branche du caoutchouc ayant identifié un besoin récurrent de qualification non couvert par les formations diplômantes au sein de l’éducation nationale et les formations certifiantes au sein de la branche professionnelle.

Toute demande de création d’un CQP, de mise en œuvre d’un CQP existant, de révision d’un CQP existant ou de suppression d’un CQP existant est adressée à la CPNEFP. La demande est motivée.

La CPNEFP statue sur l’opportunité de créer ou de mettre en œuvre un CQP au vu des formations certifiantes déjà existantes au RNCP (Registre national des certifications professionnelles) géré par France compétences. La création ou la mise en œuvre d’un CQP doit s’inscrire dans la complémentarité vis-à-vis des diplômes, titres à finalité professionnelle et certifications professionnelles déjà existants.

Dès la création d’un CQP, une fiche synthétique est élaborée et annexée au présent accord, sur le même modèle que celui existant et joint en annexe. Cette fiche peut être mise à jour, par la CPNEFP, en cours de mise en œuvre du CQP existant en cas de besoin ou lors de la révision du CQP existant.

Les CQP créés ou révisés, ainsi que les référentiels associés, sont transmis à France compétences, en vue de leur enregistrement, au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et à la Caisse des dépôts et consignations.

En vue de satisfaire aux formalités administratives de dépôt des certifications auprès de France compétences et de la Caisse des dépôts et consignations, ainsi que de leur enregistrement dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le répertoire spécifique (RS), la CPNEFP délègue à Elanova les droits et obligations associés. La CPNEFP du caoutchouc assure le suivi de l’application de la présente disposition.

Article 4 | CQP/CQPI

Article 4.1 | Présentation du CQP

Le CQP s’appuie sur :

- un référentiel d’activités permettant d’analyser les situations de travail et d’en déduire les connaissances et les compétences nécessaires ;
- et sur un référentiel de certification, qui définit le niveau de qualification selon la nomenclature européenne des niveaux de diplômes, les modalités et les critères d’évaluation des acquis.

Le référentiel d'activités et le référentiel de certification sont complétés d'un ou de plusieurs référentiels de formation prenant en considération d'une part, la diversité des modes d'acquisition d'une certification professionnelle et d'autre part, la diversité des modalités pédagogiques en vue de favoriser l'individualisation des parcours professionnels.

Les référentiels de compétences des CQP de la branche du caoutchouc sont organisés sur la base de blocs de compétences pour lesquels sont définis les modalités d'évaluation et les critères d'évaluation.

L'évaluation des compétences du candidat s'effectue bloc par bloc. Les blocs de compétences peuvent être obtenus indépendamment les uns des autres.

Chaque CQP fait l'objet d'une demande d'inscription au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) selon les modalités déterminées par France compétences. L'enregistrement du CQP entraîne l'attribution, par France compétences, pour chaque bloc de compétences du CQP, d'un numéro d'enregistrement propre.

Les référentiels des CQP créés sont tenus à jour par la CPNEFP.

Article 4.2 | Présentation du CQPI

Le CQPI est un CQP qui valide des capacités et des compétences professionnelles transverses qui sont reconnues par plusieurs branches professionnelles.

Le détenteur d'un CQPI est réputé maîtriser, pour la qualification visée, les capacités communes à toutes les branches concernées. Il détient par ailleurs des capacités spécifiques à la branche professionnelle dans laquelle il a acquis ce CQPI (ces capacités particulières seront le plus souvent liées à une technicité particulière de la branche et à son environnement).

Le CQPI est une reconnaissance interbranche de capacités ou compétences communes et transversales et constituant le tronc commun des qualifications visant le même objet dans plusieurs branches.

Bien que les métiers du caoutchouc nécessitent la maîtrise de compétences et de savoirs spécifiques aux entreprises de la branche, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche conviennent que dès lors que les qualifications concernées recouvrent des activités professionnelles proches ou identiques à d'autres branches et que les compétences nécessaires à la conduite de ces activités constituent un ensemble homogène, la CPNEFP de la branche du caoutchouc se prononcera sur la possibilité de délivrer le CQPI correspondant, et ce notamment pour les CQP « Conducteur(s) d'équipement(s) industriel(s) » et CQP « Animateur d'équipe ».

Article 5 | Démarche d'acquisition du CQP par la voie du parcours formalisé

Article 5.1 | Demande de candidature

La demande de candidature peut être formulée par le salarié ou par l'employeur.

La validation de la demande de candidature nécessite l'accord du salarié et de l'employeur.

Lorsque la demande émane de l'employeur, le refus du salarié ne peut faire l'objet d'aucune sanction disciplinaire ou de licenciement pour motif disciplinaire.

Tout refus de l'employeur doit être dûment motivé par écrit.

Toute demande de candidature d'un CQP, une fois acceptée par le salarié et l'employeur, est formulée au moyen d'un dossier prévu à cet effet et déposé, dans les meilleurs délais, par l'employeur auprès du secrétariat de la branche du caoutchouc.

Article 5.2 | Parcours du candidat

Le candidat suit le parcours suivant :

- repérage préalable des compétences du référentiel maîtrisées par le candidat : afin de repérer les compétences du candidat par rapport au référentiel de qualification du CQP envisagé, il est indispensable d'analyser et d'évaluer les acquis de l'expérience d'un candidat. Cette démarche permet de confirmer le candidat dans le parcours de ce CQP ou de le réorienter, avec son accord, vers un autre CQP.

Ce repérage des compétences se fait sur la base d'un entretien en présentiel et durant le temps de travail du salarié concerné, dans le cadre du guide prévu à cet effet.

Si le candidat ne possède pas certaines compétences constitutives du CQP, il suit un parcours de formation individualisé, sur le temps de travail, afin d'acquérir les compétences requises ;

- création d'un parcours de développement des compétences individualisé sur la base du référentiel de formation du CQP ;
- formation en entreprise ou formation en inter-entreprises ;
- évaluation des compétences en entreprise, en situation réelle de travail par des évaluateurs externes à l'entreprise ou des évaluateurs internes à l'entreprise mais externes au service de production auquel appartient le candidat ;
- validation des compétences par le jury paritaire et délivrance du CQP : le candidat peut présenter son dossier devant le jury paritaire pour validation d'un ou plusieurs blocs de compétences acquis ou une fois tous les blocs de compétences acquis, conformément aux modalités visées à l'article 5.5.2.

Chacune des étapes de ce parcours est formalisée par un outil support conçu par la CPNEFP et mis à disposition des acteurs du CQP : candidat, employeur, évaluateur, jury paritaire.

L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

Article 5.3 | Organisation de la formation et de l'évaluation

Article 5.3.1 | Qualité des formateurs et des évaluateurs

Les formateurs et les évaluateurs doivent avoir une connaissance approfondie de la branche du caoutchouc, du métier visé par le CQP et de ses modalités d'exécution. Ils doivent être :

- des professionnels en activité dans une entreprise de la branche du caoutchouc depuis 2 années ;
- ou des professionnels ayant cessé leurs fonctions dans une entreprise de la branche du caoutchouc depuis moins de 2 ans et ayant, au moment de leur départ de l'entreprise, une ancienneté de plus de 10 ans dans une ou plusieurs entreprises de la branche du caoutchouc.

Article 5.3.2 | Habilitation de l'organisme de formation et des évaluateurs

A. Habilitation de l'organisme de formation

Tout organisme de formation doit être habilité expressément par la CPNEFP à délivrer cette formation.

La CPNEFP établit un cahier des charges de l'habilitation et des conditions de renouvellement de l'organisme de formation. Cette habilitation est attribuée à l'organisme de formation pour une durée de 5 ans par décision de la CPNEFP.

B. Formation et habilitation des évaluateurs

Toute personne souhaitant devenir évaluateur de la branche du caoutchouc dans le cadre des CQP doit être habilitée suivant la procédure suivante :

- constitution d'un dossier à envoyer à la CPNEFP (comprenant son CV, ou tout document permettant de vérifier que l'évaluateur a la connaissance du métier visé par le CQP) ;
- réalisation d'une formation définie et dispensée par la branche du caoutchouc : cette formation s'effectue sur un jour et demi accolés (correspondant à 10 heures de formation) et comprenant :
 - une formation théorique sur le dispositif CQP (principe, méthodes d'évaluation des compétences, outils, etc.) ;
 - une formation pratique sur la mise en œuvre de l'évaluation, la formation de bilan et de retour d'expérience sur la pratique des entretiens d'évaluation des compétences.

À l'issue de cette formation, la CPNEFP valide ou invalide l'octroi de l'habilitation de l'évaluateur de branche.

Pour conserver le bénéfice de l'habilitation, l'évaluateur doit constituer un dossier de reconduction de cette habilitation tous les 5 ans précédé d'une formation de recyclage d'une demi-journée (correspondant à 3 heures de formation). Ce dossier est transmis au secrétariat de la branche de la CPNEFP. À l'issue de la formation de recyclage, la CPNEFP valide ou invalide la reconduction de l'habilitation.

En cas de dysfonctionnements avérés, l'habilitation de l'évaluateur peut être retirée par décision de la CPNEFP.

Article 5.3.3 | Formation en entreprise par un formateur externe ou par un formateur interne à l'entreprise

Le candidat reçoit une formation et une mise en pratique en entreprise si dans la phase de repérage préalable des compétences, toutes les compétences ne sont pas maîtrisées.

Cette formation peut être mise en œuvre par un formateur externe ou un formateur interne à l'entreprise.

Article 5.3.4 | Évaluation en entreprise par un évaluateur externe ou par un évaluateur interne à l'entreprise mais extérieur au service

Le candidat est évalué en situation réelle de travail, en entreprise en présence de son responsable hiérarchique ou de son représentant, selon le livret d'évaluation prévu par la CPNEFP.

Cette évaluation peut être mise en œuvre par un évaluateur externe à l'entreprise ou par un évaluateur interne mais extérieur au service auquel appartient le salarié.

L'évaluateur externe peut intervenir également dans la phase de repérage des acquis si l'entreprise le souhaite. Pour assurer une totale neutralité de l'évaluation du candidat, un évaluateur intervenu soit dans la phase de repérage des acquis, soit dans la phase de formation du salarié en entreprise, ne peut pas réaliser l'évaluation pour ce même candidat.

Dans le cas où l'évaluateur ne délivre qu'une partie des blocs de compétences au candidat, ce dernier peut suivre une formation spécifique sur les blocs de compétences manquants ou compléter son expérience professionnelle en entreprise.

Le candidat garde le bénéfice des compétences évaluées et maîtrisées conformément aux dispositions réglementaires afin de lui permettre d'acquérir les compétences manquantes.

Le candidat peut être réévalué sur les seuls blocs manquants sans avoir à repasser la phase de repérage des compétences.

Le temps consacré à l'évaluation s'effectuera sur le temps de travail.

Article 5.4 | *Recours du candidat contre la décision de l'évaluateur*

Tout candidat peut former un recours auprès du jury paritaire contre la décision de l'évaluateur.

Pour être valable, ce recours, qui doit être dûment motivé, doit être formulé dans le délai de deux mois suivant l'évaluation, par lettre recommandée avec AR envoyée au secrétariat de la branche du caoutchouc.

Le jury ne pourra pas se prononcer sur la délivrance du CQP avant l'expiration de ce délai.

Le jury examine le recours suivant les modalités prévues dans le « guide jury » disponible auprès de la CPNEFP.

Cette décision du jury paritaire est souveraine et n'est susceptible d'aucun recours devant la CPNEFP.

Article 5.5 | *Évaluation finale par un jury paritaire*

Article 5.5.1 | *Composition du jury*

Le jury paritaire est composé comme suit :

- chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche du caoutchouc dispose d'un siège et d'une voix dans la branche ;
- les organisations professionnelles représentatives des employeurs disposent d'un nombre de sièges et de voix égal à celui de l'ensemble des représentants des organisations syndicales de salariés.

Le jury se réunit à l'initiative de la CPNEFP. Chaque année civile, la présidence et la vice-présidence du jury sont assurées alternativement par la délégation patronale et la délégation des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche du caoutchouc.

Le vice-président appartient nécessairement à la délégation à laquelle n'appartient pas le président.

Article 5.5.2 | *Rôle du jury*

Ce jury est chargé de :

- statuer sur l'obtention de certains blocs de compétences en cas de validation partielle du CQP ou sur l'obtention du CQP en cas de validation de tous les blocs de compétences par le candidat ;
- régler les litiges pouvant survenir dans le cadre de la validation (recours motivé du candidat contre l'avis de l'évaluateur).

Pour que le CQP soit obtenu, la totalité des blocs des compétences doit être validée. Après obtention du CQP, le candidat reçoit le certificat d'obtention du CQP.

Si certaines compétences sont communes à plusieurs CQP et si le candidat souhaite acquérir un autre CQP, il doit obtenir les blocs de compétences manquants.

Article 5.5.3 | *Délibération du jury*

La décision de délivrance du CQP est prise à la majorité absolue des membres présents ou représentés du jury paritaire.

En cas de refus de délivrance du CQP, les membres du jury doivent motiver par écrit leur décision de refus et l'adresser par tout moyen au secrétariat de la branche du caoutchouc. Le secrétariat de la branche du caoutchouc transmet sans délai la décision de refus au candidat, à l'entreprise et aux membres de la CPNEFP.

Le CQP est délivré à la condition que toutes les compétences professionnelles aient été acquises. Toutefois, lorsque le candidat n'a validé que certaines des compétences professionnelles requises par le référentiel d'évaluation, le président du jury de délibération atteste, par écrit au candidat, des compétences professionnelles, et le cas échéant, des blocs de compétences qui ont été validés.

Article 5.5.4 | *Recours des candidats contre la décision du jury*

Le jury paritaire prend ses décisions souverainement. Ses décisions ne sont susceptibles d'aucun recours par un candidat devant la CPNEFP.

Article 5.5.5 | *Gestion de la présence d'un salarié au jury*

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, un salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience se voit accorder par son employeur une autorisation d'absence et n'a aucune diminution de sa rémunération pour sa participation à ce jury.

Article 6 | *Démarche d'acquisition du CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)*

Cette démarche consiste à reconnaître les compétences acquises par l'expérience professionnelle d'un candidat et correspondant à une ou plusieurs unités de compétences constitutives d'un CQP. Le candidat peut se voir reconnaître un CQP sans avoir à suivre le parcours de formation préparant au CQP. L'obtention du CQP par la VAE peut être demandée par toute personne disposant d'une expérience professionnelle conformément aux dispositions réglementaires et en rapport avec l'objet du CQP.

Le parcours du candidat au CQP par la voie de la VAE est le suivant :

- présentation d'un dossier de demande de recevabilité de VAE établissant l'expérience requise du candidat en durée et en nature ;
- examen par la CPNEFP de la recevabilité de la demande de démarche de VAE ;
- établissement par le candidat d'un dossier VAE ;
- entretien avec un évaluateur habilité ;
- validation du dossier par le jury paritaire : le jury délivre ou non le CQP.

En cas de validation partielle des blocs de compétences par le candidat, celui-ci gardera le bénéfice des compétences évaluées et maîtrisées, conformément aux dispositions réglementaires. Il sera réévalué sur les seuls blocs de compétences manquants afin d'obtenir le CQP visé.

Chacune des étapes de ce parcours est formalisée par un outil support conçu par la CPNEFP et mis à disposition des acteurs du CQP : candidat, évaluateur, jury paritaire, organisme de formation.

L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury paritaire.

Article 7 | Positionnement des CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale du caoutchouc

Le positionnement des CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale du caoutchouc est fixé, pour chaque CQP de la branche du caoutchouc existant au jour de la signature du présent accord, dans la fiche synthétique figurant en annexe du présent accord.

Pour les CQP créés postérieurement à la signature du présent accord, leur positionnement dans la grille de classification de la convention collective nationale du caoutchouc est fixé, par décision de la CPNEFP de la branche du caoutchouc, et figure dans sa fiche analytique annexée au procès-verbal de la réunion de la CPNEFP.

Sans remise en cause des principes de la classification, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche du caoutchouc rappellent de la nécessité de procéder à un examen du positionnement de l'emploi occupé par un salarié, au regard de la grille des classifications, lorsque cet emploi évolue à la demande de l'employeur avec la mise en œuvre de nouvelles compétences requises dans l'emploi et acquises lors de l'obtention du CQP requis pour l'emploi.

Aussi, lorsque le titulaire du CQP est déjà positionné à un coefficient de la grille de classification de la convention collective nationale du caoutchouc égal ou supérieur au coefficient de positionnement du CQP dans ladite grille, l'employeur reçoit, dans les 30 jours suivant l'obtention du CQP, le salarié afin d'étudier les possibilités d'un nouveau positionnement de son poste dans le respect des principes de la classification.

Article 8 | Financement des CQP

Les frais engagés pour financer les parcours des candidats salariés dans une entreprise de la branche du caoutchouc sont pris en charge par l'employeur. L'employeur peut faire une demande de prise en charge auprès de l'OPCO de la branche, selon les critères de prise en charge fixés par la CPNEFP, dans les cas suivants :

- plan de développement des compétences ;
- contrat de professionnalisation ;
- Pro-A ;
- CPF sous réserve de l'accord du salarié ;
- VAE.

Ces frais couvrent l'inscription, l'accompagnement des candidats et l'évaluation de leurs compétences, certains frais liés à l'organisation des jurys, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 9 | Durée et renouvellement/suppression des CQP

Chaque CQP est créé ou mis en œuvre pour une durée indéterminée. La CPNEFP peut décider de :

- réviser le CQP ;
- supprimer le CQP, après une étude d'opportunité, auquel cas les parcours de formation en cours restent éligibles à la délivrance du CQP.

Article 10 | Bilan annuel

Chaque année, un bilan de la mise en œuvre des CQP de l'année précédente est présenté lors d'une réunion de la CPNEFP. Ce bilan porte notamment sur :

- bilan quantitatif et qualitatif des CQP suivis dans l'année en cours ;
- bilan des jurys réunis au cours de l'année ;

- bilan du coût financier des CQP ;
- habilitation des organismes de formation et des évaluateurs.

Chapitre 3 Formalités de dépôt et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et au greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

En même temps que son dépôt, il fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il pourra être modifié ou révisé, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, à la demande d'une des organisations représentatives contractantes. Dans ce cas un texte ou de nouvelles propositions devront accompagner la demande et être examinés dans un délai maximal d'un an.

Toute dénonciation du présent accord s'effectuera conformément à l'article L. 2261-12 du code du travail et dans le respect des dispositions de l'article 7 des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc.

Fait à Vitry-sur-Seine, le 22 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexes

Annexe 1 Fiche synthétique CQP « Opérateur de fabrication caoutchouc »

I. Métier, fonctions et activités visés par la qualification

1. Désignation du métier ou des fonctions en lien avec la qualification

Opérateur(trice) de fabrication caoutchouc.

2. Description de la qualification

L'opérateur(rice) de fabrication caoutchouc réalise une ou plusieurs opérations diverses de fabrication (mélange, enduction, calandrage, vulcanisation, moulage, injection, extrusion) d'assemblage, de finition et/ou de conditionnement de pièces caoutchouc, manuellement ou sur machines.

Dans le cadre d'un mode opératoire précis, à partir des gammes de travail définies et en appliquant les instructions, dans le respect des consignes de fabrication, de qualité, de sécurité et de protection de l'environnement.

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :

- préparation et démarrage des installations, machines, accessoires et postes de travail ;
- poursuite d'une production, à la prise de poste, selon les indications du dossier de production et/ou des consignes orales ou écrites ;
- mise en production (lancement ou poursuite de production) selon les indications du manuel de poste et du dossier machine afin de garantir le bon fonctionnement des machines et la sécurité du personnel ;
- conduite du système de production en mode normal, selon les instructions, du dossier machine, du manuel de poste et/ou des consignes orales ou écrites afin d'assurer le bon déroulement et la sécurité de la production ;
- mise en œuvre des procédures appropriées en mode dégradé selon les instructions, afin d'assurer la poursuite de la production dans les meilleures conditions de fonctionnement et de sécurité ;
- mise en œuvre de la procédure marche/arrêt et redémarrage selon les indications du manuel de poste et du dossier machine afin de garantir le bon fonctionnement des machines et la sécurité du personnel ;
- entretien et maintenance des équipements en mettant en application les procédures d'entretien afin d'identifier les éventuels dysfonctionnements et anomalies de l'installation (il s'agit d'interventions ne nécessitant pas de qualification particulière) ;
- enregistrer et transmettre les informations liées à la production en utilisant les supports prévus afin d'assurer le suivi de la production et la sécurité des équipements.

II. Positionnement du CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale du caoutchouc

Le CQP « Opérateur de fabrication caoutchouc » est positionné comme suit : niveau II, échelon 23, coefficient 180.

Sont bénéficiaires du niveau, de l'échelon et du coefficient indiqués ci-dessus les candidats ayant obtenu le CQP et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP, ces deux conditions étant cumulatives.

Annexe 2 Fiche synthétique CQP « Conducteur d'équipement(s) industriel(s) »

I. Métier, fonctions et activités visés par la qualification

1. Désignation du métier ou des fonctions en lien avec la qualification

Conducteur(trice) d'équipement(s) industriel(s).

2. Description de la qualification

Le conducteur(trice) d'équipement(s) industriel(s) conduit une installation en tout ou partie, une ou plusieurs machines intégrées ou non dans une ligne de production dans le cadre d'un processus automatisé en mettant en œuvre des moyens techniques diversifiés, et en procédant aux réglages des équipements, dans le cadre des règles QHSE.

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :

- préparation des installations, machines et accessoires en vérifiant et dimensionnant les matières premières et les équipements nécessaires afin d'assurer la bonne exécution du programme de travail et la sécurité des équipes ;
- poursuite d'une production, à la prise de poste, selon les indications du dossier de production et/ou des consignes orales ou écrites ;
- réglage paramétrage des équipements et mise en production (lancement ou changement de production) selon les indications du document de réglage, du dossier machine et du manuel de poste ;
- pilotage de la ligne de production en mode normal, selon les instructions du document de production, du dossier machine et du manuel de poste et/ou des consignes orales ou écrites afin d'assurer le bon déroulement et la sécurité de la production ;
- pilotage du système de production en mode dégradé selon les instructions et procédures définies par les méthodes et/ou le constructeur afin d'assurer la poursuite de la production dans les meilleures conditions de fonctionnement et de sécurité ;
- mise en œuvre de la procédure marche/arrêt et redémarrage selon les indications du manuel de poste et du dossier machine ;
- entretien surveillance et contrôle des systèmes et matériels conduits (opérations ne nécessitant pas d'habilitation ou de connaissances techniques particulières) ;
- enregistrement et transmission des informations liées à la conduite et à la gestion de la production en utilisant les supports prévus afin d'assurer le suivi de la production et la sécurité des équipements.

II. Positionnement du CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale du caoutchouc

Le CQP « Conducteur d'équipement(s) industriel(s) » est positionné comme suit : niveau III, échelon 31, coefficient 215.

Sont bénéficiaires du niveau, de l'échelon et du coefficient indiqués ci-dessus les candidats ayant obtenu le CQP et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP, ces deux conditions étant cumulatives.

Annexe 3 Fiche synthétique CQP « Animateur d'équipe »

I. Métier, fonctions et activités visés par la qualification

1. Désignation du métier ou des fonctions en lien avec la qualification

Animateur d'équipe.

2. Description de la qualification

L'animateur d'équipe pilote au quotidien la production d'un atelier/d'une unité de fabrication de produits caoutchouc en résolvant les problèmes courants, dans le cadre d'un planning défini et des règles, standards et exigences QHSE.

Il recherche et met en place, grâce au suivi et à l'analyse d'indicateurs, des actions de progrès en favorisant une communication adaptée ascendante et descendante.

Il supervise la mise en œuvre des moyens techniques et humains en animant et gérant une équipe. Il développe et fait progresser les personnes, renforce la cohésion et la motivation de(s) l'équipe(s).

Les principales situations professionnelles rencontrées sont les suivantes :

- organisation de l'activité du secteur à partir du programme de production et des objectifs fixés et suivi de son déroulement ;
- organisation de l'activité des collaborateurs de l'équipe au quotidien ;
- organisation, préparation et conduite de réunions d'équipe afin de transmettre des informations, de conduire des actions d'amélioration notamment dans le cadre de démarches qualité, sécurité et environnement ;
- préparation et conduite d'entretiens individuels avec les membres de son équipe ;
- transmission d'informations sur l'activité de production à l'ensemble des interlocuteurs concernés.

II. Positionnement du CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale du caoutchouc

Le CQP « Animateur d'équipe » est positionné en fonction du nombre de personnes encadrées, à savoir :

- animateur d'équipe encadrant jusqu'à 20 salariés : niveau IV, échelon 42, coefficient 270 ;
- animateur d'équipe encadrant plus de 20 salariés : niveau IV, échelon 43, coefficient 285.

Sont bénéficiaires du niveau, de l'échelon et du coefficient indiqués ci-dessus les candidats ayant obtenu le CQP et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP, ces deux conditions étant cumulatives.

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 21 février 2024

relatif aux salaires minimaux
(Bretagne)

NOR : ASET2450533M

IDCC : 87, 135

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

UNICEM Bretagne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Bretagne ;

FG FO construction ;

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 21 février 2024 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Bretagne relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1^{er} | 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 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 : Côtes-d'Armor, Finistère, Ille-et-Vilaine et Morbihan.

Article 3 | Salaires mensuels minimaux garantis

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

(En euros.)

		Valeurs mensuelles
Niveau 1	Échelon 1	1 810
	Échelon 2	1 814
Niveau 2	Échelon 1	1 818
	Échelon 2	1 842
	Échelon 3	1 894
Niveau 3	Échelon 1	1 913
	Échelon 2	1 930
	Échelon 3	1 987
Niveau 4	Échelon 1	1 996
	Échelon 2	2 026
	Échelon 3	2 094
Niveau 5	Échelon 1	2 102
	Échelon 2	2 165
	Échelon 3	2 309
Niveau 6	Échelon 1	2 347
	Échelon 2	2 435
	Échelon 3	2 621
Niveau 7	Échelon 1	2 673
	Échelon 2	2 830
	Échelon 3	3 075

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 4 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.

Article 5 | Indemnité de transport

Uniquement dans les entreprises procédant à l’extraction et/ou à la transformation du granit, une indemnité de transport mensuelle est attribuée exclusivement au personnel relevant de la convention collective des ouvriers, à l’exception de ceux pour qui l’employeur organise un ramassage. Le montant de l’indemnité mensuelle de transport est le suivant au 1^{er} janvier 2024 :

- 0 à 3 km inclus : 0 € ;
- au-dessus de 3 km à 10 km inclus : 18 € ;
- au-dessus de 10 km à 25 km inclus : 20 € ;
- au-dessus de 25 km : 23 €.

La distance retenue est celle du domicile au lieu de travail.

Article 6 | 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^{er} janvier 2024.

Article 7 | 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. 2231-8 du code du travail.

Article 8 | 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 Rennes, le 21 février 2024.

(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).

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 14 mars 2024

relatif aux salaires minimaux
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2450535M

IDCC : 87, 135

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

UNICEM Auvergne-Rhône-Alpes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FG FO construction ;

CFDT construction et bois,

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 5 mars 2024. Les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Auvergne-Rhône-Alpes relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1^{er} | 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 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 : Ain, Allier, Ardèche, Cantal, Drôme, Isère, Loire, Haute-Loire, Puy-de-Dôme, Rhône, Savoie et Haute-Savoie.

Article 3 | Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis des ouvriers et des ETAM sont revalorisés de + 3 % sur l'ensemble de la grille, par rapport à la grille applicable au 1^{er} février 2023 :

(En euros.)

		Valeurs mensuelles
Niveau 1	Échelon 1	1 834
	Échelon 2	1 842
Niveau 2	Échelon 1	1 846
	Échelon 2	1 867
	Échelon 3	1 919
Niveau 3	Échelon 1	1 930
	Échelon 2	1 961
	Échelon 3	2 016
Niveau 4	Échelon 1	2 026
	Échelon 2	2 058
	Échelon 3	2 128
Niveau 5	Échelon 1	2 134
	Échelon 2	2 199
	Échelon 3	2 346
Niveau 6	Échelon 1	2 387
	Échelon 2	2 474
	Échelon 3	2 666
Niveau 7	Échelon 1	2 718
	Échelon 2	2 879
	Échelon 3	3 131

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.

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^{er} février 2024.

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 Vénissieux, le 14 mars 2024.

(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).

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 12 avril 2024

relatif aux salaires minimaux
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2450536M

IDCC : 87, 135

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

UNICEM Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB ;

FG FO construction ;

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 12 février 2024 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Hauts-de-France relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1^{er} | 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 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 (avenant) s'applique dans les départements suivants : Nord (59), Pas-de-Calais (62), Somme (80), Aisne (02), et Oise (60).

Article 3 | *Salaires mensuels minimaux garantis*

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés (avec une augmentation de 2,5 % sur toute la grille).

(En euros.)

		Pourcentage d'augmentation	Valeurs mensuelles
Niveau 1	Échelon 1	2,5 %	1 809
	Échelon 2	2,5 %	1 821
Niveau 2	Échelon 1	2,5 %	1 827
	Échelon 2	2,5 %	1 864
	Échelon 3	2,5 %	1 902
Niveau 3	Échelon 1	2,5 %	1 911
	Échelon 2	2,5 %	1 937
	Échelon 3	2,5 %	1 995
Niveau 4	Échelon 1	2,5 %	2 004
	Échelon 2	2,5 %	2 036
	Échelon 3	2,5 %	2 105
Niveau 5	Échelon 1	2,5 %	2 111
	Échelon 2	2,5 %	2 176
	Échelon 3	2,5 %	2 321
Niveau 6	Échelon 1	2,5 %	2 362
	Échelon 2	2,5 %	2 450
	Échelon 3	2,5 %	2 641
Niveau 7	Échelon 1	2,5 %	2 692
	Échelon 2	2,5 %	2 851
	Échelon 3	2,5 %	3 100

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.

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^{er} janvier 2024.

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 (avenant) 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 Arras, le 12 avril 2024.

(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).

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 22 avril 2024

relatif aux salaires minimaux
(Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2450534M

IDCC : 87, 135

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

UNICEM Bourgogne-Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

CFE-CGC BTP SICMA ;

CFDT construction et bois,

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 :

Lors de la réunion paritaire du 22 mars 2024 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Bourgogne-Franche-Comté relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1^{er} | 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 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 : (21) Côte-d'Or, (25) Doubs, (39) Jura, (58) Nièvre, (70) Haute-Saône, (71) Saône-et-Loire, (89) Yonne, (90) Territoire de Belfort.

Article 3 | Salaires mensuels minimaux garantis

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

(En euros.)

		Valeurs mensuelles
Niveau 1	Échelon 1	1 800
	Échelon 2	1 834
Niveau 2	Échelon 1	1 852
	Échelon 2	1 875
	Échelon 3	1 929
Niveau 3	Échelon 1	1 939
	Échelon 2	1 967
	Échelon 3	2 021
Niveau 4	Échelon 1	2 032
	Échelon 2	2 062
	Échelon 3	2 129
Niveau 5	Échelon 1	2 136
	Échelon 2	2 198
	Échelon 3	2 340
Niveau 6	Échelon 1	2 377
	Échelon 2	2 464
	Échelon 3	2 649
Niveau 7	Échelon 1	2 700
	Échelon 2	2 856
	Échelon 3	3 098

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.

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^{er} avril 2024.

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.

Fait à Dijon, le 22 avril 2024.

(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).

Avenant n° 7 du 29 avril 2024

à l'accord du 26 novembre 2003
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2450543M

IDCC : 112

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

FNIL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les soussignées ont réexaminé le régime de prévoyance institué, au profit du personnel non-cadre ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017, par l'accord du 26 novembre 2003, étendu par arrêté du 4 mai 2004 et modifié par les six avenants suivants :

- avenant n° 1 du 10 février 2009, étendu par l'arrêté du 10 juillet 2009 ;
- avenant n° 2 du 15 octobre 2013, étendu par l'arrêté du 15 décembre 2014 ;
- avenant n° 3 du 24 octobre 2018, étendu par l'arrêté du 15 janvier 2020 ;
- avenant n° 4 du 21 octobre 2021, étendu par l'arrêté du 3 juin 2022 ;
- avenant n° 5 du 19 décembre 2022, étendu par l'arrêté du 10 juillet 2023 ;
- avenant n° 6 du 17 novembre 2023, étendu par l'arrêté du 12 mars 2024.

Ils ont décidé de modifier certaines garanties du régime à effet du 1^{er} juillet 2024.

(Voir page suivante.)

L'article 4.3 « Garantie rente éducation » de l'accord du 26 novembre 2003 est modifié afin d'améliorer la rente éducation des enfants reconnus invalides. Afin d'assurer une meilleure lisibilité de cette garantie, il est décidé de modifier l'article 4.3 de la manière suivante :

« Article 4.3.1 | Dispositions générales

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié, les enfants à charge bénéficient d'une rente temporaire égale à :

- de 0 au 12^e anniversaire : 6 % du salaire de référence brut limité aux tranches 1 et 2, avec une rente minimum de 1 500 euros ;
- du 12^e au 18^e anniversaire : 9 % du salaire de référence brut limité aux tranches 1 et 2, avec une rente minimum de 2 250 euros ;
- du 18^e au 26^e anniversaire : 11 % du salaire de référence brut limité aux tranches 1 et 2, avec une rente minimum de 2 750 euros.

Sont ainsi concernés, les enfants à charge au moment du décès du salarié, les enfants dont la filiation avec ce dernier, y compris adoptive, est légalement établie, et en fonction de leur âge, dans les conditions suivantes :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition, soit :
 - en cas de poursuite d'études ou événements assimilés ;
 - en cas d'inscription à France Travail en tant que demandeur d'emploi et non-indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
 - ou jusqu'au 30^e anniversaire en cas de contrat d'apprentissage.

La rente est doublée lorsque les enfants reconnus invalides sont orphelins des deux parents.

Les rentes sont payables trimestriellement et par avance. Lorsque l'enfant est mineur ou majeur protégé, la prestation est versée à son représentant légal.

Article 4.3.2 | Dispositions spécifiques au bénéfice des enfants en situation d'invalidité

En lieu et place des dispositions générales ci-dessus, en cas de décès ou d'invalidité permanente ou totale du salarié, la rente éducation est versée de façon viagère, lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie par la sécurité sociale avant son 26^e anniversaire. La rente éducation est alors viagère et égale à 12 % du salaire de référence brut limité aux tranches 1 et 2 avec une rente minimum de 3 000 euros.

La rente est doublée lorsque les enfants reconnus invalides sont orphelins des deux parents.

Les rentes sont payables trimestriellement et par avance. Lorsque l'enfant est mineur ou majeur protégé, la prestation est versée à son représentant légal.

Article 4.3.3 | Salaire de référence

Le salaire de référence servant au calcul de la rente éducation correspond à la rémunération annuelle brute au cours des 4 trimestres civils précédant le décès ou l'invalidité permanente et totale, dans la limite de la tranche 2. La tranche 2 se définit comme la partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci. »

Article 2 | *Modification de la garantie-décès du salarié*

Les partenaires sociaux considèrent que l'instauration d'une rente éducation automatiquement versée aux ayants-droits, dès lors que les conditions d'octroi sont remplies, est de nature à permettre une meilleure prise en charge des enfants des salariés décédés.

L'option prévue par l'accord du 26 novembre 2003, entre une majoration du capital décès pour enfant à charge ou le versement d'une rente éducation est donc supprimée. L'article 4.1 de l'accord est donc modifié comme suit :

« Versement, au(x) bénéficiaire(s) préalablement désigné(s) par le salarié participant, au moment de l'adhésion ou en cours de contrat, ou, à défaut, à ses ayants droit, suivant les modalités ci-après, d'un capital dont le montant est fixé sur la base d'un pourcentage du salaire de référence :

- célibataire, veuf ou divorcé : 100 % du salaire de référence ;
- marié, lié par un Pacs ou justifiant d'une déclaration de vie maritale : 110 % du salaire de référence.

À défaut de désignation expresse, ou en cas de décès des bénéficiaires désignés survenu antérieurement à celui du participant, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé de corps ni divorcé ;
- aux enfants du participant par parts égales ;
- aux ascendants du participant par parts égales ;
- aux autres personnes à charge au sens fiscal par parts égales ;
- aux autres héritiers du participant par parts égales.

Pour le versement du capital décès d'un salarié en situation de vie maritale, le concubin survivant doit apporter la preuve qu'il a vécu au moins 2 ans en concubinage notoire avec le salarié avant son décès.

De plus, le concubin ainsi que le salarié décédé doivent être, au regard de l'état civil, libres de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Le salaire de référence servant au calcul de la garantie décès correspondant à la rémunération annuelle brute cumulée au cours des quatre trimestres civils précédant le décès, limitée à la tranche 2 des salaires. La tranche 2 se définit comme la partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le salaire de référence annuel est reconstitué à partir des éléments de salaire que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé. »

Article 3 | *Cotisations*

L'article 6.3 relatif aux « Cotisations » est modifié comme suit :

« Les cotisations sont assises sur le salaire brut tranches 1 et 2. La tranche 1 correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. La tranche 2 correspond à la partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Les cotisations globales sont réparties à hauteur de 56 % à la charge de l'employeur et 44 % à la charge du salarié. Dans ce cadre, le taux de cotisation affecté à la garantie incapacité de travail est pris en charge à 100 % par le salarié. »

Article 4 | Date d'effet et durée

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2024.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé et dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

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

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 entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier tout le personnel non-cadre, relevant de la convention collective de l'industrie laitière et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 7 | Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, en application du code du travail.

Fait à Paris, le 29 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Protocole d'accord du 23 avril 2024

relatif au régime complémentaire de couverture des frais de santé
et au régime de prévoyance

NOR : ASET2450550M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les salariés des organismes du régime général de la sécurité sociale bénéficient d'un régime complémentaire de couverture des frais de santé en application du protocole d'accord du 12 août 2008 et d'un régime de prévoyance au titre d'un accord signé le 7 janvier 1998, chacun à durée indéterminée.

Ces accords reposent respectivement sur des principes de respect de l'équilibre financier global et de pilotage rigoureux. Les partenaires sociaux constatent désormais des trajectoires financières structurellement différentes entre ces deux régimes.

En effet, si la trajectoire financière du régime de prévoyance est excédentaire dans la durée sur les précédents exercices et en prévisionnel sur les prochains, celle du régime complémentaire de couverture des frais de santé des salariés tel que visé au titre I^{er} du protocole d'accord du 12 août 2008 est déficitaire depuis l'exercice 2021.

En conséquence, les partenaires sociaux ont souhaité faire évoluer certains paramètres via l'engagement d'une négociation nationale sur chacun de ces régimes.

Aux fins de trouver les voies d'un équilibre financier préservé concernant les deux régimes, les partenaires sociaux ont, d'une part, convenu de la mise en place d'un mécanisme de mutua-

lisation financière exceptionnelle et non pérenne entre les résultats annuels des deux régimes, au titre de l'exercice 2023, telle que visée par le protocole d'accord du 13 février 2024.

D'autre part, le présent accord intègre le relèvement de la part employeur dans le financement du régime des salariés de la complémentaire santé.

Les organisations syndicales tiennent à affirmer leur position d'un relèvement progressif sur la durée de la participation de l'employeur.

Par ailleurs, les partenaires sociaux marquent leur volonté commune d'améliorer le niveau des garanties du régime de prévoyance et de diminuer le taux de cotisation tout en veillant au respect de l'équilibre financier global dudit régime.

Enfin, ils actent la nécessité de mettre en conformité certaines dispositions conventionnelles des textes régissant ces deux régimes.

Titre I^{er} Modification du protocole d'accord du 12 août 2008 établissant un régime complémentaire de couverture des frais de santé au profit des salariés des organismes de sécurité sociale

Article 1^{er} | Modification de l'article 3.1 « Salariés »

L'article 3.1 est modifié comme suit : « Le présent accord s'applique, sous réserve des dispositions qui suivent, à l'ensemble des salariés des organismes visés à l'article 1^{er} ».

Article 2 | Modification de l'article 3.11 « Suspension du contrat de travail »

À la fin du premier paragraphe de l'article 3.11, il est ajouté les mots suivants : « ou donnant lieu au versement d'un revenu de remplacement par l'employeur ».

À la fin du deuxième paragraphe de l'article 3.11, il est ajouté les cas suivants :

- « – d'activité partielle ;
- d'activité partielle de longue durée ;
- de toute période de congé rémunérée par l'employeur en cas de reclassement ou de mobilité. »

Article 3 | Modification de l'article 3.12 « Dispense d'adhésion »

À l'alinéa 2 du paragraphe 1 de l'article 3.12, les termes « l'aide au paiement d'une complémentaire santé (ACS) ou de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) » sont remplacés par les mots suivants : « la complémentaire santé solidaire (CSS) ».

L'alinéa 3 du paragraphe 1 de l'article 3.12 est modifié comme suit : « – les salariés bénéficiant, y compris en tant qu'ayant droit, d'une complémentaire santé collective ; ».

Article 4 | Modification de l'article 3.2 « Ayants droit à titre obligatoire »

Au premier paragraphe, après les mots « ou dont le montant annuel », il est ajouté le mot « brut ».

Le 3^o de l'article 3.2 est modifié comme suit :

- « Peuvent demander à ne pas relever des présentes dispositions les ayants droit couverts par un autre régime complémentaire collectif de couverture des frais de santé, ainsi que ceux justifiant du bénéfice de la complémentaire santé solidaire (CSS). »

Au dernier paragraphe, la référence à la « CMU-C » est remplacée par « complémentaire santé solidaire ».

Article 5 | Modification de l'article 4.1 « Conditions générales »

Le premier paragraphe de l'article 4.1 est remplacé par le paragraphe suivant :

« Le régime est conforme au cahier des charges des contrats solidaires et responsables tel que prévu par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application (notamment les articles R. 871-1 et R. 871-2 du même code). »

Article 6 | Modification de l'article 4.2 « Tableau des garanties »

Au 1^{er} alinéa de l'article 4.2, la phrase « Le montant des remboursements est fixé comme suit » est remplacée par « Le montant des remboursements est fixé par le tableau des garanties, qui figure en annexe 2 du présent protocole ».

Le dernier paragraphe de l'article 4.2 est remplacé par :

« Le régime étant conforme au cahier des charges des contrats solidaires et responsables, il ne prend pas en charge :

- la participation forfaitaire pour les actes et consultations réalisés par un médecin, en ville, dans un établissement ou un centre de santé (hors hospitalisation) et pour les actes biologiques ainsi que les franchises médicales applicables sur les médicaments, les actes paramédicaux et les transports sanitaires (art. L. 160-13 du code de la sécurité sociale) ;
- la majoration du ticket modérateur restant à la charge de l'assuré en cas de non-respect du parcours de soins coordonnés (sans prescription du médecin traitant ou sans désignation du médecin traitant) prévue à l'article L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale ou, à compter de sa mise en place, de non-autorisation d'accès au dossier médical partagé (art. L. 1111-15 du code de santé publique) ;
- les dépassements d'honoraires autorisés sur les actes cliniques et techniques des médecins spécialistes consultés sans prescription préalable du médecin traitant (non-respect du parcours de soins coordonnés), pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale.

Les montants et plafonds indiqués ci-dessus sont susceptibles d'évoluer en fonction des textes en vigueur. Ainsi, toute contribution forfaitaire, majoration de participation ou autre mesure dont la prise en charge serait exclue par les dispositions régissant les contrats responsables, ne sera pas remboursée au titre du présent régime. De même, toute nouvelle obligation de prise en charge sera intégrée au régime. »

À la fin de l'article 4.2, il est ajouté un nouveau paragraphe rédigé comme suit : « Le tableau des garanties évoluera conformément aux décisions prises par la commission paritaire de pilotage et, en tout état de cause, conformément aux évolutions législatives et réglementaires applicables ».

Article 7 | Modification de l'article 5.1 « Répartition et assiette des cotisations »

Le premier paragraphe de l'article 5.1, rédigé comme suit « Le financement du régime est assuré par une cotisation à la charge pour moitié de l'employeur et pour moitié du salarié. » est remplacé par « À compter du 1^{er} septembre 2024, le financement du régime est assuré par une cotisation à la charge de l'employeur à hauteur de 53,2 % et du salarié à hauteur du 46,8 % ».

À la fin de l'article 5.1, il est ajouté les paragraphes suivants :

« En cas de suspension du contrat de travail indemnisée, emportant maintien à titre obligatoire des garanties, l'assiette des cotisations est constituée par le montant de la rémunération ou du revenu de remplacement versé(e) par l'employeur.

En cas de suspension du contrat de travail non indemnisée, emportant maintien à titre obligatoire des garanties, l'assiette des cotisations pour la part exprimée en pourcentage de la rémunération est déterminée sur la base d'un salaire reconstitué. »

Article 8 | Modification de l'article 5.2 « Montant des cotisations »

Le troisième paragraphe de l'article 5.2 est modifié comme suit :

« Le montant des cotisations est exprimé :

- pour une part, en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) en vigueur pour la période considérée ;
- pour une autre part, en pourcentage de la rémunération du salarié, telle que définie à l'article 5.1, limitée au plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au cours de la même période.

Au 1^{er} septembre 2024, les taux de la cotisation sont fixés à :

- cotisation "isolé" :
 - partie forfaitaire : 0,744 % du montant du plafond annuel du régime général de la sécurité sociale en vigueur pour la période considérée, soit 0,348 % au titre de la part salariale et 0,396 % au titre de la part patronale ;
 - partie fixée en pourcentage de la rémunération : 1,793 % du montant de la rémunération annuelle au sens de l'article 5.1 du présent accord, limitée au montant du plafond annuel du régime général de la sécurité sociale en vigueur au cours de la même période, soit 0,839 % au titre de la part salariale et 0,954 % au titre de la part patronale ;
- cotisation "famille" :
 - partie forfaitaire : 1,488 % du montant du plafond annuel du régime général de la sécurité sociale en vigueur pour la période considérée, soit 0,696 % au titre de la part salariale et 0,792 % au titre de la part patronale ;
 - partie fixée en pourcentage de la rémunération : 3,586 % du montant de la rémunération annuelle au sens de l'article 5.1 du présent accord limitée au montant du plafond annuel du régime général de la sécurité sociale en vigueur au cours de la même période, soit 1,678 % au titre de la part salariale et 1,908 % au titre de la part patronale. »

Au dernier paragraphe de l'article 5.2, après le mot « départements », il est ajouté le mot « et régions ».

Article 9 | Modification de l'article 9 « Évolution du régime »

Au deuxième paragraphe de l'article 9, les termes « pour chacun des actes identifiés » sont remplacés par « par famille d'actes identifiés ».

Article 10 | Modification de l'article 11.2 « Ancien salarié à la date d'entrée en vigueur du présent accord »

Au premier paragraphe, les termes « ou d'une allocation de l'Agepret » sont supprimés.

Article 11 | Modification de l'article 1^{er} et de l'article 3 de l'annexe 1

La date du « 25 juin 1968 » est remplacée par « 18 septembre 2018 ».

Article 12 | Modifications terminologiques

Dans le protocole d'accord du 12 août 2008, les termes « haut degré de solidarité » sont remplacés par « degré élevé de solidarité ».

Article 13 | Création d'une annexe 2 « Tableau des garanties »

Il est inséré en annexe 2 du protocole d'accord du 12 août 2008 le tableau des garanties en vigueur au 1^{er} janvier 2024.

Les dispositions de cette annexe 2 sont celles de l'annexe 1 du présent accord.

Titre II Modification du protocole d'accord du 7 janvier 1998 relatif au régime de prévoyance du personnel des organismes du régime général de sécurité sociale et de leurs établissements

Article 1^{er} | Modification de l'article 2.2 « Capital décès »

Les taux de « 150 % » sont remplacés par les taux de « 200 % ».

Au quatrième paragraphe, deuxième tiret, le taux de « 10 % » par enfant à charge bénéficiaire de la rente d'éducation est remplacé par le taux de « 15 % ».

Article 2 | Modification de l'article 2.3 « Rente de conjoint »

Le deuxième alinéa de l'article 2.3 est modifié comme suit :

« Le montant de la rente est égale à 10 % du salaire annuel brut d'activité afférent aux douze mois précédant le mois du décès du membre participant (salaire maintenu en cas de maladie ayant donné lieu au versement d'indemnités journalières) ou, à défaut, de douze mois de salaire brut d'activité, ce salaire brut d'activité étant complété, pour la période manquante, par l'assiette ayant servi de base au calcul des cotisations. »

Article 3 | Modification de l'article 2.4 « Rente éducation »

Le troisième paragraphe de l'article 2.4 est modifié comme suit :

« La rente éducation est calculée sur la base du salaire annuel brut d'activité afférent aux douze mois précédant le mois du décès du membre participant (salaire maintenu en cas de maladie ayant donné lieu au versement d'indemnités journalières) ou, à défaut, de douze mois de salaire brut d'activité, ce salaire brut d'activité étant complété, pour la période manquante, par l'assiette ayant servi de base au calcul des cotisations.

Le montant de la rente éducation est égale à :

- 12,5 % pour les enfants de moins de 15 ans ;
- 15 % pour les enfants entre 15 à 17 ans ;
- 20 % pour les enfants à partir de 18 ans. »

Article 4 | Modification de l'article 2.6 « Participation aux frais d'obsèques »

Le montant de « 3 700 » euros est remplacé par le montant de « 5 000 » euros.

Article 5 | Modification de l'article 3.2 « Montant des prestations »

Le dernier paragraphe de l'article 3.2 est remplacé en avant dernier paragraphe.

Article 6 | Modification de l'article 4.1 « Adhésion collective obligatoire »

Le troisième paragraphe de l'article 4.1 est modifié comme suit :

« À compter du 1^{er} septembre 2024, les taux appliqués à l'assiette définie *supra*, au titre des adhésions collectives obligatoires, sont respectivement :

- pour le membre adhérent de 1,08 % ;
- pour le membre participant de 0,72 % . »

À la fin de l'article 4.1, il est ajouté les trois paragraphes suivants :

« Les garanties définies par le présent accord et la participation de l'employeur sont maintenues à l'occasion de toute suspension du contrat de travail emportant maintien total ou partiel du salaire ou donnant lieu au versement d'un revenu de remplacement par l'employeur.

En cas de suspension du contrat de travail indemnisée, emportant maintien à titre obligatoire des garanties, l'assiette des cotisations est constituée par le montant de la rémunération ou du revenu de remplacement versé(e) par l'employeur.

En cas de suspension de contrat non indemnisée, l'assiette de référence pour les contributions correspond au salaire mensuel moyen établi à partir du salaire réel du dernier jour d'activité et tenant compte de l'allocation vacances dès lors que la période de congé sans solde comprend les mois de perception de cette allocation et de la gratification annuelle et ce quels que soient les dates du congé sans solde. »

Article 7 | Modification de l'article 4.2 « Adhésion individuelle »

Le paragraphe est modifié comme suit : « Le taux appliqué à l'assiette définie *supra*, au titre des adhésions individuelles est, pour le membre participant, égal à l'addition des taux visés à l'article 4.1 ».

Article 8 | Modification de l'article 13 « Commission paritaire de prévoyance »

Le premier paragraphe de l'article 13 est rédigé ainsi :

« La commission paritaire prévue aux articles R. 931-3-29 et suivants du code de la sécurité sociale est composée de deux collèges :

- un collège salarié composé de deux représentants au total pour chaque confédération ou union représentative au sein du régime général :

Chaque représentant d'une confédération ou union syndicale représentative au moins sur le champ des employés et cadres dispose de trois voix. Chaque autre représentant dispose d'une voix ;

- un collège employeur désigné par le conseil d'orientation de l'Ucanss disposant au total du même nombre de voix que l'ensemble des membres du collège salarié présent ou représenté. »

Titre III Modification du règlement général du régime de prévoyance du 7 janvier 1998

Article 1^{er} | *Modification de l'article 5 « Assiette des cotisations »*

À la fin de l'article 5 du protocole d'accord du règlement général du régime de prévoyance, il est ajouté les paragraphes suivants :

« En cas de suspension du contrat de travail indemnisée, emportant maintien à titre obligatoire des garanties, l'assiette des cotisations est constituée par le montant de la rémunération ou du revenu de remplacement versé(e) par l'employeur.

En cas de suspension du contrat de travail non indemnisée, emportant maintien à titre obligatoire des garanties, l'assiette des cotisations est déterminée sur la base d'un salaire mensuel moyen établi à partir du salaire réel du dernier jour d'activité et tenant compte de l'allocation vacances dès lors que la période de congé sans solde comprend les mois de perception de cette allocation et de la gratification annuelle et ce quelles que soient les dates du congé sans solde. »

Article 2 | *Modification de l'article 19.1 « Montant du capital décès »*

Le taux de « 150 % » est remplacé par le taux de « 200 % ».

Article 3 | *Modification de l'article 21.1 « Montant de la rente »*

Le premier paragraphe est rédigé comme suit :

« La rente éducation est calculée sur la base du salaire annuel brut d'activité afférent aux douze mois précédant le mois du décès du membre participant (salaire maintenu en cas de maladie ayant donné lieu au versement d'indemnités journalières) ou, à défaut, de douze mois de salaire brut d'activité, ce salaire brut d'activité étant complété, pour la période manquante, par l'assiette ayant servi de base au calcul des cotisations.

Le montant de la rente éducation est égale à :

- 12,5 % pour les enfants de moins de 15 ans ;
- 15 % pour les enfants de 15 à 17 ans ;
- 20 % pour les enfants à partir de 18 ans. »

Article 4 | *Modification de l'article 22 « Participation aux frais d'obsèques »*

Le montant de « 3 700 » euros est remplacé par le montant de « 5 000 » euros.

Titre IV Dispositions diverses

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales posées par le code du travail.

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions posées par le code du travail. Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale.

Il entre en vigueur au 1^{er} septembre 2024.

Les dispositions des articles 1^{er}, 2 et 3 du titre II et 2, 3, 4 du titre III du présent accord entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Fait à Montreuil, le 23 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

PRESTATIONS	REMBOURSEMENT TOTAL Assurance Maladie Obligatoire + Assurance Maladie Complémentaire dans la limite des frais engagés
HOSPITALISATION	
HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET MATERNITE	
Honoraires	
Actes et soins	
- Médecins signataires DPTM	400 % de la BR
- Médecins non-signataires DPTM	200% de la BR
Forfait sur les actes dits "lourds"	100% des Frais réels
Frais de séjour	400% de la BR
Forfait journalier hospitalier ⁽¹⁾	100% des Frais réels
Forfait patient urgences	100% des Frais réels
Chambre particulière (y compris ambulatoire)	50 € / jour (limité à 100 jours par année civile)
Frais d'accompagnement de l'enfant à charge, inscrit au régime (jusqu'à la veille de son 16^{ème} anniversaire)	50 € / jour
SOINS COURANTS	
Honoraires médicaux	
Consultations et visites - Médecins généralistes	
- Médecins signataires DPTM	200% de la BR
- Médecins non-signataires DPTM	180 % de la BR
Consultations et visites - Médecins spécialistes	
- Médecins signataires DPTM	300 % de la BR
- Médecins non-signataires DPTM	200% de la BR
Actes d'imagerie	
- Médecins signataires DPTM	150 % de la BR
- Médecins non-signataires DPTM	130 % de la BR
Actes techniques médicaux et de chirurgie	
- Médecins signataires DPTM	300 % de la BR
- Médecins non-signataires DPTM	200% de la BR
Psychologue*	100% de la BR/bénéficiaire/année civile (dans la limite de 8 séances)
Actes de télésurveillance médicale ⁽⁴⁾	100 % de la BR
Honoraires paramédicaux	
Auxiliaires médicaux	100 % de la BR
Analyses et examens de laboratoire	
Analyses et examens de biologie médicale	100 % de la BR
Médicaments	
- Médicaments à Service Médical Rendu important	100 % de la BR
- Médicaments à Service Médical Rendu modéré	100 % de la BR
- Médicaments à Service Médical Rendu faible	50 % de la BR
Contraception prescrite non remboursée par l'AMO	220 € / bénéficiaire / année civile
Matériel médical	
- Orthopédie, prothèses, accessoires, appareillages remboursés par l'AMO (hors auditives, dentaires et optique)	400 % de la BR
- Orthopédie, prothèses, accessoires, appareillages non remboursés par l'AMO (hors auditives, dentaires et optique)	165 € / bénéficiaire / année civile
Transport sanitaire	100 % de la BR
Forfait sur les actes dits "lourds"	100% des Frais réels

DENTAIRE	
Soins	100 % de la BR
Actes et consultations	
Orthodontie remboursée par l'AMO	350 % de la BR
Soins et prothèses 100% santé	
Soins prothétiques et prothèses dentaires, tels que définis réglementairement	Frais réels dans le respect des HLF
Prothèses hors 100% santé	
Soins prothétiques et prothèses dentaires, tels que définis réglementairement	
> Panier à honoraires maîtrisés inlays onlays et autres prothèses	450 % de la BR dans le respect des HLF
> Panier à honoraires libres inlays onlays et autres prothèses	450 % de la BR
Actes non remboursés par l'AMO	
- Parodontologie	200 € / bénéficiaire / année civile
- Prothèses	322,50 € / prothèse
- Implant (hors pilier)	650 € / implant
- Orthodontie	200 % de la BR reconstituée
OPTIQUE	
Equipelement optique : 1 monture et 2 verres tous les deux ans de date à date pour les adultes et les enfants 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 moins de 16 ans. Voir les conditions de renouvellement détaillées ci-dessous.	
Equipements 100% santé	
Classe A	
Verres et/ou monture, tels que définis réglementairement ⁽²⁾	
- Monture	Frais réels dans la limite des PLV
- Verres (tous types de correction)	Frais réels dans la limite des PLV
Prestations d'appairage pour des verres d'indice de réfraction différent	Frais réels dans la limite des PLV
Supplément pour verres avec filtres	Frais réels dans la limite des PLV
Equipements hors 100% santé	
Voir grille optique	
Classe B - Tarifs libres	
Verres et/ou monture ⁽²⁾	
- Monture	100 €
- Verres Adulte et Enfant de 16 ans et plus	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres
- Verres Adulte et Enfant de moins de 16 ans	
Supplément pour verres avec filtres	100% de la BR
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou 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 des verres de classe A ou B	100% de la BR

Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100% de la BR
Autres dispositifs médicaux d'optique	
- Lentilles remboursées par l'AMO	300 € / bénéficiaire / année civile (au minimum 100% de la BR pour les lentilles remboursées par l'AMO)
- Lentilles prescrites non remboursées par l'AMO	
- Chirurgie réfractive non remboursée par l'AMO	
	500 € / œil / bénéficiaire
AIDES AUDITIVES	
Le renouvellement d'une aide auditive ne peut intervenir avant une période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente. Ce délai s'applique pour chaque oreille indépendamment à compter du 1er janvier 2021.	
Aide auditive jusqu'au 31/12/2020 (renouvellement anticipé possible sous respect des conditions requises) ⁽³⁾	
Aides auditives classe I et classe II	100% de la BR + 1 100 € par oreille
Piles et autres consommables ou accessoires, réparations ⁽⁴⁾	100% de la BR
Aide auditive à compter du 01/01/2021	
Equipement 100% santé	
Classe I - Soumis à des prix limites de vente Equipements tels que définis réglementairement	Frais réels dans la limite des PLV
- Aides auditives jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	
- Aides auditives au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	Frais réels dans la limite des PLV
Equipement hors 100% santé	
Classe II - Tarifs libres Equipements tels que définis réglementairement	1 700 € par oreille
- Aides auditives jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	
- Aides auditives au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	1 500 € par oreille
Piles et autres consommables ou accessoires, réparations ⁽⁴⁾	100% de la BR
CURE THERMALE ⁽⁵⁾	
Soins, transport, hébergement pour les personnes de moins de 16 ans	100% de la BR + 275 € / bénéficiaire / année civile
Soins, transport, hébergement pour les personnes de 16 ans et plus	100% de la BR + 250 € / bénéficiaire / année civile
AUTRES ACTES	
Actes de prévention définis par la réglementation	100% de la BR
MEDECINE DOUCE	
Ostéopathe, Homéopathe, Acupuncteur, Pédiacre-Podologue, Diététicien, Nutritionniste, Chiropracteur	60% des Frais réels limités à 50 € / année civile / bénéficiaire
AUTRES (uniquement pour les enfants à charge jusqu'au 27^{ème} anniversaire tels que définis au régime)	
Psychomotricien, Ergothérapeute, Psychologue***, Pédiopsychiatre, Orthoptiste	60% des Frais réels limités à 200 € / année civile / bénéficiaire

Abréviations : AMO : Assurance Maladie Obligatoire / BR : Base de Remboursement, tarif servant de référence à l'Assurance Maladie Obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement. DPTM : Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée. / Service Médical Rendu (SMR) : la notion de SMR est évaluée par la Haute Autorité de Santé. RSS : Remboursement Sécurité Sociale ; HLF : Honoraire Limite de facturation ; PLV : Prix Limite de Vente / RSS : Remboursement Sécurité sociale.

*Psychologue : prise en charge à compter du 01/04/2022 des séances de psychologie pour les adultes et les enfants de plus de 3 ans, conformément au décret n° 2022-195 du 17 février 2022 et aux arrêtés des 2 et 8 mars 2022.

** Les séances de psychologie « autres » sont remboursées lorsque la consultation ne rentre pas dans le dispositif de prise en charge par l'Assurance maladie (exemple : psychologue non conventionné) ou au-delà des 8 séances fixées par celui-ci.

(*) Actes de télésurveillance médicale : la télésurveillance médicale est prise en charge à 100 % par l'Assurance Maladie Obligatoire et l'Assurance Maladie Complémentaire (dans le cadre des contrats responsables) à compter du 1er juillet 2023 selon l'arrêté du 16 mai 2023. Seules les pathologies ayant reçu un avis favorable de la Haute Autorité de santé (HAS) et ayant fait l'objet d'une publication au Journal officiel par arrêté ministériel sont ouvertes à la prise en charge dans le cadre du droit commun. Il s'agit des pathologies suivantes :

- l'insuffisance cardiaque ;
- l'insuffisance rénale ;
- l'insuffisance respiratoire ;
- le diabète ;
- Le cancer pour des patients adultes sous traitement systémique.

D'autres pathologies pourront à l'avenir être prises en charge également, après avis favorable de la HAS et publiées au journal officiel par arrêté ministériel.

(1) Sans limitation de durée (pour le forfait journalier le montant est au 01/01/2018 de 20 euros par jour pour un séjour hospitalier en médecine, chirurgie ou obstétrique. Il est de 15 euros par jour pour un séjour en psychiatrie)"

(2) Conditions de renouvellement pour un équipement optique

► 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 prise en charge d'un équipement.
- 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 remboursement d'un équipement.
- 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 visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné précédemment s'applique.

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 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.

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.

(3) Conditions de renouvellement anticipé pour une aide auditive

Un renouvellement anticipé de la prise en charge de l'aide auditive peut toutefois intervenir, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article R. 165-24 du Code de la sécurité sociale, si les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :

- période d'au moins deux ans écoulée suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment),

- renouvellement sollicité pour une aide auditive hors d'usage, reconnue irréparable ou inadaptée à l'état du bénéficiaire.

(4) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14.11.2018

(5) Cure thermale : y compris le transport et l'hébergement non remboursés par l'AMO

Grille optique

VERRES UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	BASE DE REMBOURSEMENT		Classe de verre selon le décret du 11 janvier 2019
			Montant en € par verre (RSS inclus)		
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans	
UNIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6	160 €	160 €	Verre simple
		SPH < - 6 ou > + 6	300 €	300 €	Verre complexe
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	160 €	160 €	Verre simple
		SPH > 0 et S ≤ + 6	160 €	160 €	Verre simple
		SPH > 0 et S > + 6	300 €	300 €	Verre complexe
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	300 €	300 €	Verre complexe
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	300 €	300 €	Verre complexe
PROGRESSIFS ET MULTIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	300 €	300 €	Verre complexe
		SPH < - 4 ou > + 4	350 €	315 €	Verre très complexe
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	300 €	300 €	Verre complexe
		SPH > 0 et S ≤ + 8	300 €	300 €	Verre complexe
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	350 €	315 €	Verre très complexe
		SPH > 0 et S > + 8	350 €	315 €	Verre très complexe
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	350 €	315 €	Verre très complexe

Convention collective nationale

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

Avenant du 22 mai 2024

portant prorogation du protocole d'accord du 13 juillet 2021
relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants

NOR : ASET2450526M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT,

d'autre part,

Préambule

Le protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale a été conclu pour une durée de trois ans. Il cessera par conséquent de produire ses effets le 31 décembre 2024.

La thématique du dispositif de soutien aux salariés proches aidants étant inscrite au programme de négociation pour l'année 2024, les parties signataires ont souhaité prolonger l'accord existant afin de conduire une réflexion préalable à l'engagement de cette négociation, notamment concernant une adaptation des mesures et prestations ainsi que des modalités de mise en œuvre en cas de reconduction du dispositif.

(Voir page suivante.)

Elles ont donc convenu des dispositions qui suivent :

Article 1^{er} | Prorogation du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale

Le troisième alinéa de l'article 15 du protocole d'accord du 13 juillet 2021 au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité Sociale, est ainsi rédigé :

« Il est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2025. »

Article 2 | Dispositions diverses

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 22 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Avenant du 22 mai 2024

au protocole d'accord du 13 décembre 2021
relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants
(choix du prestataire)

NOR : ASET2450527M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT,

d'autre part,

Préambule

Le protocole d'accord du 13 décembre 2021 formalisant le choix du prestataire en charge d'assurer la mise en œuvre des prestations définies au titre I^{er} du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale a été conclu pour une durée de trois ans. Il cessera par conséquent de produire ses effets le 31 décembre 2024. La thématique du choix du prestataire en charge d'assurer la mise en œuvre du dispositif de soutien aux salariés proches aidants étant inscrite au programme de négociation pour l'année 2024, les parties signataires ont souhaité prolonger l'accord existant afin de conduire une réflexion préalable à l'engagement de cette négociation, notamment concernant une adaptation des mesures et prestations ainsi que des modalités de mise en œuvre en cas de reconduction du dispositif.

Elles ont donc convenu des dispositions qui suivent :

Article 1^{er} | Prorogation du protocole d'accord du 13 décembre 2021 formalisant le choix du prestataire en charge d'assurer la mise en œuvre des prestations définies au titre I^{er} du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale

Le premier alinéa de l'article 1^{er} du protocole d'accord du 13 décembre 2021 formalisant le choix du prestataire en charge d'assurer la mise en œuvre des prestations définies au titre I^{er} du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale, est ainsi rédigé :

« Pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2025, le groupement d'assureurs et d'assistant composé de Malakoff-Humanis qui agit comme chef de file, AG2R La Mondiale, AESIO Mutuelle et Inter-Mutuelle Assistance est désigné par les partenaires sociaux pour assurer la mise en œuvre des prestations définies au titre I^{er} du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale. »

Article 2 | Dispositions diverses

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 22 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3065 | Convention collective nationale

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

Accord du 14 mai 2024
relatif aux salaires mensuels minima garantis

NOR : ASET2450557M

IDCC : 675

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

FEH,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Grilles de rémunérations

Conformément à l’accord relatif aux classifications professionnelles du 20 juin 2016, le barème des salaires mensuels minima garantis, applicable en France métropolitaine, pour les salariés visés par les avenants et annexes de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d’habillement du 30 juin 1972 est fixé comme suit :

A. Rémunération des employés, agents de maîtrise

1. Salaires mensuels minima garantis

Catégories		Salaires mensuels minima pour un temps complet
Employés	1	1 767 €
	2	1 780 €
	3	1 794 €
	4	1 842 €

Catégories		Salaires mensuels minima pour un temps complet
Agents de maîtrise	1	1 920 €
	2	1 995 €

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

La rémunération minimale conventionnelle des employés et agents de maîtrise est constituée du salaire minimum conventionnel augmenté du montant de la prime d'ancienneté dès lors que les salariés remplissent les conditions pour bénéficier de cette prime. Un accord collectif d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord ne peut fixer une rémunération inférieure au montant du minimum conventionnel ainsi augmenté.

2. Primes d'ancienneté

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

Catégories		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
		Montants exprimés en euros pour un temps complet					
Employés	1	30,18 €	60,37 €	90,34 €	120,50 €	150,70 €	200,74 €
	2	30,52 €	60,83 €	91,33 €	121,88 €	152,39 €	203,05 €
	3	31,36 €	62,93 €	94,29 €	125,64 €	157,21 €	209,34 €
	4	32,68 €	65,36 €	98,24 €	130,93 €	163,63 €	218,21 €
Agents de maîtrise	1	34,40 €	68,81 €	103,21 €	137,62 €	172,00 €	229,35 €
	2	37,53 €	75,25 €	112,80 €	150,31 €	188,06 €	250,74 €

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps complet. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

B. Rémunération des cadres

1. Salaires mensuels minima garantis

Catégorie		Salaires mensuels minima pour un temps complet
Cadres	1	2 276 €
	2	2 502 €
	3	2 950 €

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Il est rappelé que la majoration de la rémunération d'un minimum de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours s'applique sur la base des rémunérations conventionnelles hors prime d'ancienneté.

2. Prime d'ancienneté

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Cadres » du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté est incluse forfaitairement dans la rémunération perçue dès lors que cette rémunération est au moins égale au minima garanti augmenté de la prime d'ancienneté.

Les primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective de la façon suivante :

Catégorie		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
Cadres	Montants exprimés en euros pour un temps complet						
	1	43,26 €	86,48 €	129,60 €	172,84 €	216,12 €	288,21 €
	2	48,06 €	95,98 €	144,39 €	192,45 €	240,51 €	320,61 €
	3	57,83 €	115,65 €	173,47 €	231,29 €	289,12 €	385,34 €

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un temps plein. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

C. Calcul du salaire de base

Il est rappelé qu'il n'est plus possible de prendre en compte les primes liées à l'exécution du contrat de travail pour le calcul du minima conventionnel.

Article 2 | *Égalité salariale*

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ». Elles indiquent que conformément à l'accord du 14 octobre 2021 relatif à l'égalité professionnelle, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

Article 3 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

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

Article 4 | *Date d'application et portée de l'accord*

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1^{er} juin 2024 pour toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective des maisons à succursales de vente au détail d'habillement (IDCC 675).

Les parties signataires conviennent de se réunir au mois de décembre 2024 pour engager les négociations sur les salaires au titre de l'année 2025, ou avant cette date en cas de réévaluation anticipée du Smic.

Article 5 | *Publicité et extension*

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 14 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 6 du 16 février 2024

relatif à la mise à jour des dispositions de la convention collective
et de l'avenant n° 8 du 1^{er} juillet 2014

NOR : ASET2450547M

IDCC : 1404

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

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO,

d'autre part,

Préambule

En application des accords nationaux interprofessionnels du 17 novembre 2017 relatifs à la prévoyance et à la retraite complémentaire des cadres et des non cadres et en particulier de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres qui reprend les articles 4 et suivants de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 qui a été ainsi annulée et remplacée, les parties conviennent ce qui suit afin d'actualiser les dispositions conventionnelles existant à la date de signature du présent avenant.

Il est rappelé que ces accords nationaux interprofessionnels ont été conclus en application de l'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015 qui a mis en place un régime unifié de retraite complémentaire des salariés du privé et qui a prévu l'engagement d'une négociation Interprofessionnelle sur l'encadrement qui s'est concrétisée par la signature des accords nationaux interprofessionnels du 17 novembre 2017.

En outre, le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective qui a actualisé les articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale a maintenu le périmètre des catégories de cadres et de non cadres et a permis de pouvoir assimiler à des cadres des catégories de salariés non cadres ne répondant pas aux définitions établies par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 sous réserve de la validation de ces catégories par la commission paritaire rattachée à l'APEC. C'est pourquoi, il est fait référence à l'extension à des non-cadres des dispositions prévues en matière de retraite complémentaire pour des cadres.

Il est à cet égard précisé que le présent avenant n'a pas vocation à élargir ou modifier les droits et obligations existants à la date de sa signature. Les dispositions du présent avenant n'ont pas pour objet de modifier le contenu des dispositions adoptées par les entreprises faisant référence aux ex-articles 4, 4 *bis* et 36 visés par le présent avenant et auxquels l'accord national interprofessionnel visé ci-dessus se substitue, la disparition de ces articles 4, 4 *bis* et 36 étant ainsi actée.

Il est rappelé à cet effet pour l'application de la convention collective nationale :

- relèvent de la catégorie des cadres les emplois classés aux niveaux VII à IX ;
- relèvent de la catégorie agents de maîtrise/techniciens les emplois classés niveaux IV à VI ;
- relèvent de la catégorie ouvriers/employés les emplois classés aux niveaux I à III.

Enfin, pour l'application des dispositions conventionnelles en matière de prévoyance, il est rappelé l'existence d'une catégorie particulière, celle des VRP dont le statut est défini par la loi, qui relèvent non seulement de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975 sur les VRP mais aussi de l'avenant n° 40 à la convention collective dans les conditions fixées par ce dernier et ses modifications.

En considération de ces différentes précisions, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 8.11 intitulé « salariés cadres ou salariés non-cadres pouvant être rattachés au régime de retraite des cadres » est remplacé par la rédaction suivante :

- « Les articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres (qui précisent qu'ils n'apportent aucune modification par rapport à la liste des bénéficiaires définis respectivement par les articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947) s'appliquent respectivement aux :
- salariés cadres dont les emplois sont classés aux niveaux VII à IX de la classification conventionnelle des emplois (coefficients C10 à C60, ancien article 4 de la convention collective de 1947) ;
 - salariés dont les emplois sont classés au niveau VI (coefficients B70 et B80) de la classification conventionnelle des emplois (ancien article 4 *bis* de la convention collective nationale de 1947).

Conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 qui maintient la possibilité d'étendre à des salariés non-cadres les dispositions prévues en matière de retraite complémentaire pour des cadres, les entreprises peuvent demander l'extension du régime obligatoire de retraite complémentaire des cadres au bénéfice des salariés suivants :

- employés dont les emplois sont classés au niveau III de la classification conventionnelle des emplois (coefficients A70 et A80) ;
- techniciens et agents de maîtrise dont les emplois sont classés aux niveaux IV et V de la classification conventionnelle des emplois (coefficients B10 à B60).

En ce qui concerne les salariés visés par le présent article, assujettis aux assurances sociales agricoles, tels que définis par la convention nationale de retraite et de prévoyance du 2 avril 1952, il n'est pas non plus apporté de modification aux dispositions appliquées jusqu'à la signature du présent avenant. »

Article 2

Dans les dispositions de la convention collective relative à la prévoyance et à la retraite, la référence aux articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de 1947 est remplacée par la référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Il en est ainsi à l'article 2 de l'avenant n° 8 du 1^{er} juillet 2014 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 qui rappelle la définition des catégories cadres non-cadres et VRP.

L'article 2 de l'avenant n° 8 du 1^{er} juillet 2014 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 relatif à la mutualisation du risque maladie accident est désormais rédigé ainsi :

« Conformément à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale dans sa rédaction issue du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, les catégories de cadres et de non-cadres requises pour le bénéfice de l'exclusion de l'assiette de cotisations sociales prévue à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale sont celles qui résultent des définitions issues des dispositions des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Les notions de cadres et de non-cadres requises pour le bénéfice de l'exclusion de l'assiette des cotisations sociales sont définies par la convention collective. Il s'agit des catégories suivantes :

- la catégorie de personnel "salariés non-cadres" vise les personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de niveaux I à VI (coefficients A10 à B80) tels que définis par l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois du 16 décembre 2010 et les VRP dont la rémunération annuelle est inférieure au plafond prévu à l'alinéa 1^{er} de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale ;
- la catégorie de personnel "salariés cadres" vise le personnel cadres de niveaux VII à IX (coefficients C10 à C60) tel que défini par l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois du 16 décembre 2010 et les VRP dont la rémunération annuelle est supérieure au plafond annuel de la sécurité sociale défini par l'alinéa 1^{er} de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Les VRP ne relevant pas de la classification conventionnelle des emplois et afin de distinguer les VRP cadres et non cadres au regard de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, il a été décidé dans le prolongement de l'ex-annexe IV à la convention collective nationale du 14 mars 1947 relative à la situation des VRP de faire référence au niveau de la rémunération par rapport au plafond annuel de la sécurité sociale. »

Article 3

Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant est soumis à l'agrément de la commission paritaire de l'APEC prévue à cet effet par l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017. Pour les entreprises adhérentes à l'un ou l'autre des syndicats patronaux signataires, il est applicable dès cet agrément. Sa mise en œuvre peut toutefois être différée jusqu'au 1^{er} janvier 2025 pour leur permettre d'actualiser les documents internes correspondants. Pour les entreprises non adhérentes en 2024 à l'un ou l'autre de ces syndicats, le présent avenant modifie les dispositions

conventionnelles citées aux articles 1^{er} et 2 après extension par arrêté ministériel dont l'entrée en application peut aussi être différée jusqu'au 1^{er} janvier 2025 pour permettre l'actualisation évoquée ci-dessus.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Compte tenu de son objet, il ne peut y avoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives afin de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition évoqué ci-dessus.

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

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

Fait à Paris, le 16 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 10 avril 2024

à l'accord du 18 décembre 2020

relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences

NOR : ASET2450542M

IDCC : 1516

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

SYNOFDES ;

SYCFI ;

Les acteurs de la compétence,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Cet avenant vise à modifier l'article 6.1.3 de l'accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences du 18 décembre 2020, afin d'étendre la possibilité d'allonger la durée maximale de l'action de professionnalisation jusqu'à 24 mois.

Eu égard à son objet, 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.

Les partenaires sociaux soulignent par ailleurs que les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement.

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, y compris dans les DROM-COM.

Article 2 | *Modification de l'article 6.1.3*

Dans l'accord du 18 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences, l'article 6.1.3 précise :

« Le contrat de professionnalisation est établi par écrit.

Il peut être :

- à durée indéterminée : dans ce cas, l'action de professionnalisation se situe au début du contrat ;
- à durée déterminée, dans le cadre des dispositions légales^[1] autorisant le recours à ce type de contrat.

La durée minimale de l'action ou du contrat de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois pour l'ensemble des publics éligibles au contrat de professionnalisation.

La durée maximale de l'action de professionnalisation est allongée jusqu'à 24 mois pour les personnes préparant une formation diplômante ou certifiante en rapport avec les métiers de la branche, quelle que soit la filière.

Cette durée peut par ailleurs être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques suivants^[2] :

- jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ou n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi depuis plus de 1 an ;
- titulaires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH) et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

[1] Article L. 1242-3 du code du travail.

[2] Articles L. 6325-1-1 et L. 6325-11 du code du travail. »

La durée maximale de l'action de professionnalisation peut ainsi être allongée jusqu'à 24 mois pour les personnes préparant une formation diplômante ou certifiante en rapport avec les métiers de la branche, quelle que soit la filière.

Les partenaires sociaux souhaitent étendre la possibilité d'allonger la durée maximale de l'action de professionnalisation jusqu'à 24 mois.

L'article 6.1.3 est donc modifié comme suit :

« Le contrat de professionnalisation est établi par écrit.

Il peut être :

- à durée indéterminée : dans ce cas, l'action de professionnalisation se situe au début du contrat ;
- à durée déterminée, dans le cadre des dispositions légales^[1] autorisant le recours à ce type de contrat.

La durée minimale de l'action ou du contrat de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois pour l'ensemble des publics éligibles au contrat de professionnalisation.

La durée maximale de l'action de professionnalisation est allongée jusqu'à 24 mois pour les personnes préparant une formation diplômante ou certifiante, quelle que soit la filière.

Cette durée peut par ailleurs être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques suivants^[2] :

- jeunes de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ou n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi depuis plus de 1 an ;
- titulaires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH) et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

[1] Article L. 1242-3 du code du travail.

[2] Articles L. 6325-1-1 et L. 6325-11 du code du travail. »

Article 3 | Portée de l'accord

La rédaction modifiée se substitue à la rédaction initiale de l'article 6.1.3 de l'accord du 18 décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences.

Article 4 | Notification, dépôt et demande d'extension

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 10 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 30 avril 2024

relatif à l'évolution des salaires minima conventionnels

NOR : ASET2450558M

IDCC : 1558

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

CICF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objet de revaloriser dans l'industrie céramique les salaires minima conventionnels des salariés ouvriers, ETAM et cadres, sans distinction entre les femmes et les hommes.

Cet accord fait suite à plusieurs réunions organisées en commission mixte paritaire (CMP) présidées par un représentant du ministère du travail, direction générale du travail, afin de confirmer la hiérarchisation des salaires et de prendre en compte la dernière évolution du Smic du 1^{er} janvier 2024 impactant la grille des salaires minima conventionnels.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective des industries céramiques de France (CCN n° 1558).

Article 2 | Revalorisation de la « valeur de base » permettant le calcul des salaires minima conventionnels

La « valeur de base » permettant le calcul des minima conventionnels, telle que visée à l'article 5.3 de l'avenant relatif aux nouvelles classifications professionnelles et aux salaires minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres du 29 septembre 2015, est portée à 1 774 euros.

Article 3 | Revalorisation de la « valeur du point » permettant le calcul des salaires minima conventionnels

La « valeur du point » permettant le calcul des minima conventionnels, telle que visée à l'article 5.3 de l'avenant relatif aux classifications professionnelles et aux salaires minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres du 29 septembre 2015, est portée à 1,24.

Article 4 | Revalorisation des salaires minima annuels des personnels ouvriers et ETAM des niveaux A à F

Du fait de la revalorisation de la « valeur de base » ainsi que de la « valeur du point », les salaires minima mensuels conventionnels garantis des personnels ouvriers et ETAM des niveaux A à F sont revalorisés.

Ils figurent dans la grille des salaires minima garantis en annexe I du présent accord, établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures mensuelles, ou en horaire équivalent temps plein.

Article 5 | Revalorisation des salaires minima annuels des personnels cadres des niveaux G à J

Du fait de la revalorisation de la « valeur de base » ainsi que de la « valeur du point », les salaires minima annuels conventionnels garantis des personnels cadres des niveaux G à J sont revalorisés.

Ils figurent dans la grille des salaires annuels minima garantis en annexe II du présent accord.

Article 6 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 7 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} mai 2024, soit le mois suivant la date de signature du présent accord.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales. Ainsi l'ensemble des entreprises de la branche des industries céramiques seront tenues d'appliquer les dispositions prévues dans ce présent accord à compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes de Nanterre, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 8 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non-signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Article 9 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

Le présent accord pourra également être dénoncé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 30 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe I

Grille des salaires minima mensuels garantis des ouvriers et ETAM des niveaux A à F

(En euros.)

		Valeur du point	Nombre de points	Montant
OE	NA E1	1,24	1	1 775,24
	E2		7	1 782,68
	NB E1		15	1 792,60
	E2		25	1 805,00
	E3		35	1 817,40
	NC E1		45	1 829,80
	E2		65	1 854,60
	E3		95	1 891,80
	E4		135	1 941,40
	ND E1		175	1 991,00
	E2		225	2 053,00
	E3		275	2 115,00
	E4		325	2 177,00
TAM	NE E1		385	2 251,40
	E2		445	2 325,80
	E3		505	2 400,20
	E4		565	2 474,60
	NF E1		635	2 561,40
	E2		705	2 648,20
	E3		775	2 735,00

Annexe II

Grille des salaires minima annuels garantis des cadres des niveaux G à J

(En euros.)

				Montant	Montant au forfait
Cadres	NG E1	1,24	705	31 778,40	34 002,89
	NG E2		845	33 861,60	36 231,91
	H		1 155	38 474,40	42 321,84
	I		1 716	46 822,08	51 504,29
	J		2 475	58 116,00	63 927,60

Accord du 25 avril 2024
relatif aux salaires pour l'année 2024

NOR : ASET2450549M

IDCC : 1621

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

CSRP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Après avoir abordé la question des salaires lors des réunions de la CPPNI du 25 janvier 2024 et du 21 février 2024, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé leur intention commune de revaloriser la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les discussions ont conduit à une revalorisation de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2024, formalisée dans le cadre du présent accord.

Article 1^{er} | Champ d'application

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Le présent accord remplace l'accord du 26 avril 2023. Il devient l'annexe 6 de la CCN du 7 janvier 1992.

Article 2 | Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique

Une nouvelle grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties, pour 151,67 heures, est annexée au présent accord. Elle résulte des augmentations accordées au titre de la négociation annuelle obligatoire de 2024, au 1^{er} janvier 2024 puis au 1^{er} juillet 2024.

Article 2.1 | Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique au 1^{er} janvier 2024

La grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique est augmentée, au 1^{er} janvier 2024 :

- de 2,5 % pour les coefficients 135 à 330 inclus ;
- de 1,5 % pour les coefficients 360 à 800 inclus.

Article 2.2 | Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique au 1^{er} juillet 2024

La grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique augmentera, au 1^{er} juillet 2024, de 1,4 %.

Article 3 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

À l'occasion de cette négociation, les partenaires sociaux de la branche ont été amenés à étudier le rapport sur l'égalité professionnelle hommes-femmes 2023 (données 2022) dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les signataires rappellent que, conformément à l'article 4.2 de l'accord du 11 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la répartition pharmaceutique, il appartient aux entreprises et aux représentants du personnel de faire le bilan des éventuels écarts de rémunérations constatés dans l'entreprise à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires dans ces dernières.

Il appartient également aux entreprises de corriger ces éventuels écarts de rémunérations constatés à un même niveau de responsabilités et/ou de compétences et/ou de connaissances et/ou d'expériences ne pouvant pas s'expliquer par des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe du (de la) salarié(e).

Les signataires du présent accord considèrent que la correction de ces éventuels écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Article 4 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, les éléments relatifs aux rémunérations minimales de branche étant de nature à s'appliquer à tous les salariés de la répartition pharmaceutique, peu important la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

Article 5 | Durée de l'accord et entrée en vigueur

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 6 | Dénonciation/révision

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

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

Article 7 | Formalités de dépôt et d'extension

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de la santé et des solidarités l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 25 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe Grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1^{er} janvier 2024, puis au 1^{er} juillet 2024 (pour 151,67 heures)

(En euros.)

Coefficient	Janvier 2024 Rémunérations mensuelles brutes minimales garanties (pour 151,67 heures)	Juillet 2024 Rémunérations mensuelles brutes minimales garanties (pour 151,67 heures)
135	1 809,14	1 834,47
140	1 836,05	1 861,75
145	1 857,60	1 883,61
150	1 873,74	1 899,97
155	1 895,29	1 921,82
160	1 927,58	1 954,57
165	1 949,13	1 976,42
170	1 965,28	1 992,79
175	1 986,82	2 014,64
180	2 008,35	2 036,47
185	2 035,27	2 063,76
190	2 051,42	2 080,14
195	2 078,35	2 107,45
200	2 105,27	2 134,74
205	2 137,58	2 167,51
210	2 169,88	2 200,26
215	2 202,19	2 233,02
220	2 234,50	2 265,78
225	2 266,80	2 298,54
230	2 299,11	2 331,30
235	2 331,41	2 364,05
240	2 369,10	2 402,27
250	2 449,87	2 484,17
260	2 492,94	2 527,84
270	2 573,70	2 609,73
280	2 654,47	2 691,63
290	2 735,23	2 773,52
300	2 777,34	2 816,22
330	3 011,01	3 053,16
360	3 174,66	3 219,11

Coefficient	Janvier 2024 Rémunérations mensuelles brutes minimales garanties (pour 151,67 heures)	Juillet 2024 Rémunérations mensuelles brutes minimales garanties (pour 151,67 heures)
400	3 527,37	3 576,75
450	3 927,38	3 982,36
500	4 345,52	4 406,36
550	4 763,72	4 830,41
600	5 181,89	5 254,44
700	6 045,54	6 130,18
800	6 854,60	6 950,56

Avenant n° 5 du 25 avril 2024

à l'accord du 12 janvier 2016
relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance

NOR : ASET2450553M

IDCC : 1621

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

CSRP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant constitue un avenant de révision à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la complémentaire frais de santé et à la prévoyance dans la branche de la répartition pharmaceutique et à ses avenants du 31 mai 2018, du 20 novembre 2018, du 7 septembre 2020 et du 11 juillet 2023.

Il a pour objet :

- de modifier l'article 5.2 « Montant des remboursements accordés aux salariés cadres et non-cadres » ;
- d'acter les modifications des cotisations du régime frais de santé et prévoyance ;
- d'entériner une modification de terminologie pour le « Haut degré de solidarité » ;
- de modifier l'article 12.1.3 « Aide pour les aidants familiaux » ;
- de créer un nouvel article 12.1.10 « Aide au financement de la complémentaire santé des anciens salariés retraités ».

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Cet avenant est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Article 2 | *Montant des remboursements frais de santé accordés aux salariés cadres et non-cadres*

L'article 5.2 « Montant des remboursements accordés aux salariés cadres et non-cadres » de l'accord du 12 janvier 2016 et ses avenants est annulé et remplacé par les dispositions suivantes à compter du 1^{er} janvier 2024, afin d'inclure notamment le dispositif « MonParcoursPsy ».

« Article 5.2 | *Montant des remboursements accordés aux salariés cadres et non-cadres*

Les garanties sont conformes aux dispositions relatives aux contrats dits "responsable" telles que définies à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et à la couverture minimale prévue à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, ainsi que par leurs décrets d'application.

Dans ce cadre, les remboursements indiqués peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration et couvrent l'intégralité des frais engagés pour les actes inclus dans le panier "100 % Santé".

Sauf mention contraire, les prestations ci-dessous s'entendent "y compris les prestations versées par le régime obligatoire de sécurité sociale", c'est-à-dire que les prestations incluent le remboursement effectué par le régime obligatoire de sécurité sociale dont dépend l'assuré, qu'il s'agisse de remboursements effectués au titre de l'assurance maladie, la maternité ou du régime accidents du travail/maladies professionnelles.

À l'exclusion des garanties monture et verres qui s'entendent régime obligatoire de sécurité sociale inclus, lorsque la prestation est exprimée en euro, elle s'additionne à celle du régime obligatoire.

Sauf mention expresse, seuls les actes remboursés par le régime obligatoire de sécurité sociale sont pris en charge.



Les garanties exprimées avec une limitation "par an et par bénéficiaire" sont des forfaits annuels, valables du 1^{er} janvier au 31 décembre, sauf mention contraire précisée dans le tableau des garanties.


Le dispositif dit "100 % Santé" correspond à l'ensemble des actes faisant l'objet d'une prise en charge intégrale par le régime obligatoire de sécurité sociale et le présent régime complémentaire collectif frais de santé, sous réserve du respect par les professionnels de santé des prix limite de vente (PLV) ou des honoraires limites de facturation (HLF), tels que définis par arrêté. Le but est de rendre ces équipements accessibles sans reste à charge.

Les actes appartenant au dispositif dit "Hors 100 % Santé" font l'objet d'un éventuel reste à charge après intervention du régime obligatoire de sécurité sociale et du présent régime complémentaire collectif frais de santé. Il s'agit des dispositifs dits à "tarif maîtrisé", (comportant des honoraires limites de facturation en matière de garantie dentaire) ou à "tarif libre" (en matière de garanties optique, dentaire et aides auditives).

Dans tous les cas, le total des remboursements du régime obligatoire de sécurité sociale, de l'organisme assureur, et de tout autre organisme complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS ⁽¹⁾	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
HOSPITALISATION ⁽⁴⁾		
wForfait journalier hospitalier	100 % FR	
Frais de séjour		
- Séjour en secteur conventionné	200 % BR	
- Séjour en secteur non conventionné	150 % BR	
Honoraires (consultations et actes)		
- Médicaux	200 % BR	180 % BR
- Chirurgicaux	325 % BR	200 % BR
Chambre particulière non remboursée par le RO	40 € par jour	
SOINS COURANTS		
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Honoraires médicaux		
- Consultations et visites de généraliste	100 % BR	100 % BR
- Consultations et visites de spécialiste	170 % BR	150 % BR
- Actes techniques médicaux	345 % BR	200 % BR
- Actes d'imagerie médicale	100 % BR	100 % BR
Honoraires paramédicaux	100 % BR	
Séances d'accompagnement psychologique remboursées par le RO (3) « MonParcoursPsy »	100 % BR, limité à 8 séances par an et par bénéficiaire	
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	
Médicaments remboursés par le RO	100 % BR	
Matériel médical (hors aides auditives)	175 % BR	
Déplacement et majoration de nuit ou jour férié	100 % BR	

AIDES AUDITIVES	
Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil (équipement)/oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil (équipement).	
Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée	
Équipement « 100% SANTE » * 	100% FR *
Équipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *	
- Bénéficiaire de 20 ans ou plus	300 € par oreille appareillée, limité à 1 700 € par oreille et par bénéficiaire, remboursement du RO inclus
- Bénéficiaire de moins de 20 ans ou atteint de cécité	1 700 € par oreille appareillée et par bénéficiaire, remboursement du RO inclus
Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	175 % BR
OPTIQUE	
Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exception réglementaire.	
Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes susmentionnées	
Équipement « 100% SANTE »* Monture, verres, prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres 	100% FR *
Équipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre*	
- Par monture : Bénéficiaire de 16 ans ou plus Bénéficiaire de moins de 16 ans	60 € par monture 45 € par monture
- Par verre Dans le Réseau partenaire** Hors Réseau partenaire**	100 % FR dans la limite des dispositions définies réglementairement pour les contrats responsables Voir grille garantie par verre ci-dessous
- Prestations d'adaptation et prestation d'appairage	100% BR
Lentilles correctrices : - Remboursées par le RO	70,13 € par paire de lentilles et au minimum le Ticket modérateur

GARANTIE PAR VERRE SELON LE BESOIN DE CORRECTION		
Ces définitions des verres doivent respecter les définitions faites dans le cadre du contrat responsable	BÉNÉFICIAIRE DE 16 ANS OU PLUS	BÉNÉFICIAIRE DE MOINS DE 16 ANS
Verre Unifocal		
Sphère 0 à 4 dioptries et cylindre inférieur ou égale à 2	60 €	40 €
Sphère 0 à 4 dioptries et cylindre entre 2 et 4 dioptries ou sphère 4.25 à 6 dioptries et cylindre inférieur ou égale à 4 dioptries	90 €	55 €
Sphère 0 à 6 dioptries et cylindre supérieur à 4 dioptries ou de sphère 6.25 à 8 dioptries	140 €	90 €
Sphère supérieur ou égale à 8.25 dioptries	200 €	150 €
Verre Multifocal		
Sphère 0 à 4 dioptries et cylindre inférieur ou égale à 2	120 €	150 €
Sphère 0 à 4 dioptries et cylindre entre 2 et 4 dioptries ou sphère 4.25 à 6 dioptries et cylindre inférieur ou égale à 4 dioptries	140 €	150 €
Sphère 0 à 6 dioptries et cylindre supérieur à 4 dioptries ou de sphère 6.25 à 8 dioptries	200 €	150 €
Sphère supérieur ou égale à 8.25 dioptries	230 €	150 €
DENTAIRE		
Soins et prothèses dentaires « 100% SANTE » * (2) 	100% FR *	
Soins Hors « 100% SANTE » *		
- Soins dentaires (hors Inlays-Onlays)	100 % BR	
- Inlays-Onlays	310 % BR	
- Chirurgie dentaire	100 % BR	
Prothèses Hors « 100% SANTE » *		
- Prothèses dentaires Tarif maitrisé	320 % BR	
- Prothèses dentaires Tarif libre	320 % BR	
- Inlays-core Tarif maitrisé et libre	320 % BR	
- Prothèses dentaires non remboursées par le RO (sont uniquement concernées les couronnes sur dents vivantes)	250 % BRR	
Orthodontie		
- Remboursée par le RO	350 % BR	
- Non remboursée par le RO (3)	250 % BRR	
AUTRES GARANTIES		
Transport	100 % BR	
Cure thermique (3)		
- Forfait thermal et surveillance médicale	3,66 € par jour	
Médecine douce non prise en charge par le RO (3)		
- Ostéopathe	25 € par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire	

ABREVIATIONS :

BR : Base de remboursement du Régime Obligatoire. En secteur non conventionné, l'organisme assureur applique le tarif d'autorité de cet organisme.

BRR : Base de remboursement reconstituée d'après la Base de remboursement qu'aurait retenu le Régime Obligatoire s'il était intervenu

FR : Frais réels

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique

L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement.

Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, rendez-vous sur <http://annuaire.sante.ameli.fr/>

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif 3 864€ pour 2024)

RO : Régime Obligatoire de Sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire

RSS : Remboursement du Régime Obligatoire de Sécurité sociale

TM : Ticket modérateur. Différence entre le tarif retenu par la Sécurité sociale et le remboursement effectué par l'organisme complémentaire

PRECISIONS :

(*) Tels que définis par la réglementation. Le « 100% Santé » permet d'accéder à des offres sans reste à charge pour certaines prestations au niveau des postes dentaire, optique et aides auditives. Dans la limite du Prix limite de vente (P.L.V.) ou des Honoraires limites de facturation (HLF) sous déduction du Remboursement de la Sécurité sociale. Avant l'entrée en vigueur du « 100% Santé », la prise en charge s'effectuera à hauteur du dispositif « Hors 100% Santé ».

(**) Réseau : pour les bénéficiaires assurés auprès de l'assureur recommandé pour le Régime Frais de santé, il s'agit du réseau des Partenaires qualité prix, professionnels du réseau de Santclair (RCS n° 428 704 977), accessibles selon l'implantation du réseau. Dans ce cas, leurs coordonnées sont consultables à partir de l'espace client de l'assureur recommandé pour le Régime Frais de santé.

(1) Selon les dispositions prévues au contrat d'assurance

(2) Entrée en vigueur progressive à partir du 1^{er} janvier 2020 du dispositif « 100% Santé » en fonction de la localisation de la dent et du type de prothèse dentaire, tel que défini par la réglementation.

(3) Précisions sur les garanties :

Cure thermique	Remboursement du forfait de surveillance médicale, du forfait thermal, des frais de transport et d'hébergement (nuitée) à l'exclusion des frais de repas. Les autres dépenses médicales relatives à la cure thermique sont prises en charge dans les conditions fixées au contrat d'assurance pour chaque acte. Cette garantie s'entend à l'exclusion de tout autre remboursement pour lequel le Régime Obligatoire serait intervenu. L'allocation est également versée pour les cures acceptées au titre de l'article 115 du code des pensions militaires d'invalidités et des victimes de guerre.
Médecine douce	Concerne des pratiques thérapeutiques non remboursées par le Régime Obligatoire ; seules sont remboursées par le régime les pratiques listées, dans la limite du forfait annuel indiqué

	qui s'applique pour chaque Bénéficiaire et pour l'ensemble des pratiques de la liste ; il peut être utilisé en une ou plusieurs fois sur l'année civile. Les actes doivent être pratiqués par un professionnel de santé diplômé d'état ou ayant obtenu un diplôme délivré par des établissements agréés, dans sa spécialité ou ayant enregistré son diplôme dans les répertoires nationaux RPPS ou ADELI.
Orthodontie non remboursée par le RO	Seuls sont pris en charge les traitements orthodontiques diagnostiqués, délivrés, suivis et facturés par un orthodontiste ou un chirurgien-dentiste diplômé d'état. Cet orthodontiste ou ce chirurgien-dentiste doit être référencé auprès des autorités compétentes.
Séances d'accompagnement psychologique remboursées par le RO « MonParcoursPsy »	Séance réalisée par un psychologue conventionné avec l'Assurance maladie obligatoire, sous réserve de la fourniture d'une prescription médicale de la part du médecin traitant ou le cas échéant par un médecin impliqué dans la prise en charge du Bénéficiaire. Cette prestation s'entend dans la limite et les conditions prévues par décret. (article L.162-58 du Code de la Sécurité sociale). Pour toutes informations : https://monpsy.sante.gouv.fr/

Précisions concernant l'optique et le renouvellement des équipements :

Ces remboursements sont prévus dans la limite de l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période de :

- deux ans pour les bénéficiaires âgés de plus de 16 ans. Cette période est réduite à 1 an en cas d'évolution de la vue, définie réglementairement et attestée par une nouvelle prescription médicale ophtalmologique ou d'adaptation de la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance par un professionnel de santé conformément à la réglementation,
- un an pour les bénéficiaires de moins de 16 ans. Aucun délai de renouvellement n'est applicable pour les verres en cas d'évolution de la vue, définie réglementairement et objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale,
- six mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage, entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné ci-dessus s'applique.

Par dérogation à ce qui précède, un renouvellement anticipé des verres est possible en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières prévues dans la liste mentionnée à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale, et sous réserve de la fourniture d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique mentionnant l'existence d'une situation médicale particulière mentionnée dans cette liste.

(4) Hospitalisation médicale et chirurgicale, y compris maternité. Le contrat d'assurance prend notamment en charge le Forfait patient urgence.

Article 3 | Cotisations du régime frais de santé

Les articles 6.1 « Taux de cotisation du régime des cadres » et 6.2 « Taux de cotisations du régime des non-cadres » de l'accord du 12 janvier 2016 et ses avenants est annulé et remplacé par les dispositions suivantes à compter du 1^{er} janvier 2024 :

« Article 6 | Cotisations du régime frais de santé

Article 6.1 | Taux de cotisation du régime des cadres

Depuis le 1^{er} janvier 2024, le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties maladie-chirurgie-maternité du régime frais de santé pour les salariés cadres est fixé à :

Régime général		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	1,61 %	1,61 %
Régime local Alsace-Moselle		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	1,07 %	1,07 %

La part prise en charge par l'entreprise est, au minimum, de 50 % de ces cotisations.

Article 6.2 | Taux de cotisation du régime des non-cadres

Depuis le 1^{er} janvier 2024, le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties maladie-chirurgie-maternité du régime frais de santé pour les salariés non-cadres est fixé à :

Régime général		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	2,69 %	2,69 %
Régime local Alsace-Moselle		
Tranche du salaire	Taux de cotisation contractuel	Taux de cotisation appelé
TA et TB	1,82 %	1,82 %

La part prise en charge par l'entreprise est, au minimum, de 50 % de ces cotisations. »

Article 4 | Cotisation du régime prévoyance

L'article 9 « Cotisations du régime prévoyance » de l'accord du 12 janvier 2016 et ses avenants est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 9 | Cotisations du régime prévoyance

Article 9.1 | Taux de cotisation du régime des cadres

À compter du 1^{er} janvier 2024, le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties incapacité-invalidité-décès du régime prévoyance pour les salariés cadres est fixé à 1,87 % des tranches A et B du salaire brut.

La répartition par risque est la suivante :

Risque incapacité	
Tranche du salaire	Taux de cotisation
TA et TB	0,43 %

Risque invalidité	
Tranche du salaire	Taux de cotisation
TA et TB	0,46 %
Risque décès	
Tranche du salaire	Taux de cotisation
TA et TB	0,98 %
Total	
Tranche du salaire	Taux de cotisation
TA et TB	1,87 %

L'entreprise devra obligatoirement prendre en charge 100 % de la tranche T A à concurrence de 1,50 %. Au-delà de ce taux pour la tranche TA, ainsi que pour l'intégralité de la cotisation sur la tranche TB, la part prise en charge par l'entreprise est, au minimum, de 50 % de ces cotisations.

Article 9.2 | Taux de cotisation du régime des non-cadres

À compter du 1^{er} janvier 2024, le taux de cotisation destiné à couvrir les garanties incapacité-invalidité-décès du régime prévoyance pour les salariés non-cadres est fixé à 3,09 % des tranches A et B du salaire brut.

La répartition par risque est la suivante :

Risque incapacité	
Tranche du salaire	Taux de cotisation
TA et TB	1,10 %
Risque invalidité	
Tranche du salaire	Taux de cotisation
TA et TB	0,72 %
Risque décès	
Tranche du salaire	Taux de cotisation
TA et TB	0,45 %
Total	
Tranche du salaire	Taux de cotisation
TA et TB	2,27 %

Pour les trois risques invalidité, incapacité et décès, la part prise en charge par l'entreprise est, au minimum, de 50 % de ces cotisations.

Ce taux global inclut, par ailleurs, la garantie "mensualisation" prévue dans le cadre du régime incapacité.

Mensualisation couverte par le régime prévoyance Cotisation correspondant à la partie de l'obligation de maintien de salaire par l'employeur couverte dans le régime	
Tranche du salaire	Taux de cotisation
TA et TB	0,82 %

Cette cotisation destinée à couvrir une partie de la mensualisation est à la seule charge de l'entreprise. »

Article 5 | Degré élevé de solidarité

Article 5.1 | Modification de terminologie

L'expression « Haut degré de solidarité » dans l'accord du 12 janvier 2016 et ses avenants est supprimée et remplacée par le terme « Degré élevé de solidarité ».

Article 5.2 | Modification de l'article 12.1.3 « Aide pour les aidants familiaux »

L'article 12.1.3 « Aide pour les aidants familiaux » de l'accord du 12 janvier 2016 et de ses avenants est annulé et remplacé par les dispositions ci-dessous :

« 12.1.3. Aide pour les aidants familiaux

a) Principe

Les partenaires sociaux de la branche de la répartition pharmaceutique souhaitent que le reliquat des sommes consacrées au degré élevé de solidarité contribue au financement d'un dispositif de branche répondant à des valeurs d'entraide, de générosité et de solidarité à destination des salariés de cette dernière, et qui soit non contributif pour ces derniers.

Face aux difficultés que peuvent rencontrer les familles face à la maladie ou au handicap d'un proche, une aide pourra être apportée à tout salarié qui s'occupe :

- d'un enfant à charge au sens du présent accord, ou âgé de moins de vingt-sept ans ;
- de son conjoint, s'entendant comme l'époux/l'épouse légitime, le concubin ou le partenaire de Pacs ;
- ou d'un de ses ascendants ;

atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et/ou des soins contraignants.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés ci-dessus, ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et/ou de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit la personne au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Cette aide prendra la forme du versement d'une somme forfaitaire, versée pour soutenir financièrement les salariés des entreprises de la branche de la répartition pharmaceutique devant recourir à des journées d'absence sans solde pour s'occuper d'un enfant, conjoint ou ascendant se trouvant dans une situation telle que décrite ci-dessus. Pour pouvoir bénéficier de cette aide, le salarié devra avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de cette aide pour une journée est de 70 euros. Cette somme pourra être révisée à la hausse ou à la baisse par une décision du comité paritaire de gestion prévu à l'article 11 du présent accord.

Le salarié dans une telle situation pourra bénéficier, au maximum, d'une aide pour 30 jours d'absences par année civile, financée par ce dispositif. Ces jours seront cumulables avec tout dispositif légal (congé de proche aidant, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale par exemple) ou prévu par un accord d'entreprise, poursuivant les mêmes objectifs, sous réserve que ces derniers n'entraînent pas déjà le versement d'une indemnité au salarié.

Par ailleurs, dans le cas où le salarié bénéficierait déjà du versement d'une indemnité au titre d'un dispositif légal ou d'entreprise, ce dernier pourra également bénéficier de l'aide pour les aidants, dans les conditions définies ci-dessus. Toutefois, l'indemnité journalière perçue au titre du dispositif légal ou d'entreprise sera déduite de l'indemnité forfaitaire journalière prévue dans le présent dispositif, afin que les deux indemnités cumulées ne dépassent pas 70 € par jour.

Durant cette période d'absence, le salarié et ses ayants droit continueront à être affiliés aux régimes frais de santé et prévoyance, sans qu'une cotisation ne soit exigée de leur part.

b) Modalités de décision

Cette aide sera accordée sur décision du comité paritaire de gestion.

Les demandes des salariés seront envoyées au gestionnaire des actions de solidarité et de prévention, qui transmettra la demande aux membres du comité paritaire de gestion. Ces derniers rendront leur avis lors de leurs réunions, telles que prévues à l'article 11.3.1 du présent accord.

Dans le cas où une prise de décision rapide, compte tenu de l'urgence de la situation dans laquelle le salarié se trouverait, s'avère nécessaire, les membres du comité paritaire de gestion pourront être saisi par le gestionnaire des actions de solidarité et de prévention afin qu'ils rendent leur avis avant la tenue de la prochaine réunion. Cette prise de décision se fera alors par tout moyen utile : conférence téléphonique, réunion présentielle, visio-conférence, échange de mails... Les membres du comité paritaire de gestion transmettront ensuite au gestionnaire des actions de solidarité et de prévention la décision qui aura été prise. »

Article 5.3 | Aide au financement de la complémentaire santé des anciens salariés retraités

L'article 12.1.10 vient compléter l'article 12.1 « Mise en œuvre des actions de solidarité et de prévention dans le cadre du degré élevé de solidarité pour les salariés des entreprises adhérant aux régimes frais de santé et prévoyance de la branche auprès des assureurs recommandés ».

« 12.1.10. Aide au financement de la complémentaire santé des anciens salariés retraités

Une aide au financement de la complémentaire santé pour les anciens salariés retraités est créée à compter de l'année 2023. Cette aide financière est ouverte aux anciens salariés retraités dont la pension de retraite annuelle nette de référence est inférieure à un montant annuel défini par le comité paritaire de gestion, qui en fixe également le montant. »

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

Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions prévues dans cet avenant étant de nature à s'appliquer à tous les salariés de la répartition pharmaceutique, peu important la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

Article 7 | Durée de l'avenant et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

En dehors des dispositions de l'article 5.3 « Aide au financement de la complémentaire santé des anciens salariés retraités » qui est entré en vigueur au 1^{er} septembre 2023, les autres dis-

positions de cet avenant ont, sauf indications contraires dans les articles, pris effet au 1^{er} janvier 2024.

Article 8 | Dénonciation/révision

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 9 | Formalités de dépôt et d'extension

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de la santé et des solidarités l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 25 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 14 mai 2024
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2450546M

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

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^{er}

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	1 794
2	1	1 799
	2	1 803
	3	1 809

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
3	1	1 826
	2	1 848
	3	1 878
4	1	1 918
	2	1 947
	3	1 976
5	1	2 057
	2	2 097
	3	2 200
6	1	2 348
	2	2 420
	3	2 491
7	1	2 672
	2	3 068
	3	3 288
8	1	3 475
	2	3 786
9	1	4 419
	2	4 873

Article 2

Cette grille de salaires annule et remplace la grille issue de l'accord du 19 octobre 2023. Elle s'applique à compter du 1^{er} mai 2024 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 14 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 19 avril 2024
relatif au partage de la valeur ajoutée

NOR : ASET2450554M

IDCC : 1930

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

ANMF ;

CFSI ;

SNIA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le partage de la valeur ajoutée s'impose désormais comme un enjeu majeur dans les entreprises : il s'agit de prendre en compte les nouvelles modalités de travail, de valoriser le travail effectué par les salariés au sein des entreprises, et de renforcer l'attractivité de ces dernières.

Il est rappelé que le partage de la valeur ajoutée se matérialise principalement par la mise en place d'un dispositif d'intéressement ou de participation, le versement de la prime de partage de la valeur (PPV) ou encore l'abondement d'un plan d'épargne salariale.

Le présent accord a pour objet d'inciter les entreprises de la branche des métiers de la transformation des grains, notamment celles qui n'ont pas l'obligation légale de recourir à ces dispositifs, à s'en emparer.

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

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés des entreprises visées par la convention collective des métiers de la transformation des grains (IDCC 1930).

Article 2 | Accord interbranches du 30 mai 2023 portant amélioration du dispositif d'épargne salariale

Soucieux de voir les entreprises recourir aux différents dispositifs de partage de la valeur ajoutée, notamment par les entreprises comptant moins de 50 salariés, les partenaires sociaux de la branche des métiers de la transformation des grains affirment leur entier soutien à ces entreprises.

C'est à cet effet que :

- la fédération générale agro-alimentaire (FGA) – CFDT ;
- la fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs, et des activités annexes (FGTA) – FO ;
- la fédération des syndicats commerce, services et force de vente – CFTC CSFV ;
- et la fédération nationale agro-alimentaire – CFE-CGC Agro,

ont signé un accord interbranches du 30 mai 2023 portant amélioration du dispositif d'épargne salariale.

L'ANMF et le SNIA ont adhéré à ce même accord au mois d'avril 2024.

Véritable instrument d'accompagnement, ce texte permet aux entreprises qui souhaitent mettre en œuvre des dispositifs d'intéressement, de participation, de PEI ou de PERCO-I, et de disposer d'outils et d'informations facilitant ces recours.

Les partenaires sociaux de la branche des métiers de la transformation des grains encouragent l'ensemble des entreprises de la branche à mettre en place ces outils.

Article 3 | Outils d'accompagnement à la mise en œuvre des dispositifs de partage de la valeur ajoutée

En outre, la délégation patronale s'engage à :

- diffuser largement aux entreprises adhérentes le texte de l'accord 30 mai 2023 portant amélioration du dispositif d'épargne salariale par la voie de circulaires sociales dédiées ;
- mettre en œuvre au moins deux webinaires d'informations au cours de l'année 2024 sur le sujet à destination des entreprises adhérentes ;
- se tenir à la disposition des entreprises adhérentes qui souhaitent mettre en place des dispositifs de partage de la valeur ajoutée afin de leur apporter l'accompagnement nécessaire.

Article 4 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent avenant, les entreprises de moins de 50 salariés, lorsqu'elles ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place des dispositifs de partage de la valeur ajoutée, sont encouragées par les partenaires sociaux de la branche des métiers de la transformation des grains à y recourir de manière volontaire en utilisant les outils précédemment évoqués dans l'accord.

Article 5 | Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur pour les parties signataires au terme du délai d'opposition prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail.

Il s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Publicité et dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 7 | Extension

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 8 | Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales et patronales signataires. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande par l'ensemble des parties. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

Le présent accord peut être dénoncé en totalité, par une ou plusieurs parties signataires. La dénonciation du présent accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de 3 mois de préavis pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. Le présent accord continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 9 | Adhésion

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et suivants du code du travail. Cette adhésion ne sera valable qu'à partir du jour qui suivra celui de son dépôt dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 19 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 17 avril 2024

relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

NOR : ASET2450555M

IDCC : 2156

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

UCV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objectif d'améliorer l'emploi, l'intégration et le maintien des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la branche des grands magasins et des magasins populaires.

L'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles définit le handicap : « Constitue un handicap, au sens de la présente loi, 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 ».

Selon l'article L. 5213-1 du code du travail, « est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

Pour les entreprises d'au moins 20 salariés, le code du travail assujettit les employeurs à une obligation d'emploi de travailleurs handicapés^[1]. Les bénéficiaires de cette obligation, dont la liste est prévue à l'article L. 5212-1 du même code, doivent représenter 6 % de l'effectif de l'entreprise.

[1] Article L. 5212-2 du code du travail.

Les grands magasins et magasins populaires sont déjà sensibilisés et fortement impliqués dans l'emploi des salariés handicapés. En effet, le taux d'emploi de la branche, 6,36 % en 2022^[1], est supérieur à l'obligation légale fixée à 6 % des effectifs des entreprises comptant au moins 20 salariés.

Les parties signataires rappellent que la politique en faveur des personnes en situation de handicap doit chercher à privilégier l'embauche directe et le maintien dans l'emploi. Le présent accord prévoit ainsi des mesures visant à :

- favoriser l'accueil, l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés ;
- faciliter et encourager les personnes à déclarer leur situation de handicap à leur employeur ;
- prévenir les inaptitudes pour favoriser le maintien et le reclassement dans l'emploi ;
- changer le regard sur le handicap.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui exercent l'activité de grand magasin et magasin populaire, définis à l'article 1.1 de la convention collective nationale des grands magasins et magasin populaire du 20 décembre 2001.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont également concernées par le présent accord, à l'exception des entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés.

Article 2 | Accès à l'emploi et recrutement

Les parties signataires rappellent qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de promotion ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, et qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son handicap.

Le recrutement des personnes en situation de handicap s'effectue sur tous les postes ouverts au recrutement répondant aux besoins des entreprises. Les entreprises s'engagent à ce que le processus de recrutement, qu'il soit interne ou externe, favorise le recrutement de salariés handicapés dans l'ensemble des services de l'entreprises, et dans le respect des conditions d'aptitudes particulières exigées pour occuper certains emplois.

Elles rappellent que trois types d'emplois exigeant des conditions particulières (ECAP) ont été identifiés dans la branche^[2] : les vendeurs polyvalents des grands magasins (553b) les agents civils de sécurité et de surveillance (534a) et les pompiers (533a). Les représentants des salariés et des employeurs de la branche, réunis les 17 avril, 21 mai et 19 juin 2019 dans le cadre de l'article 67, 17°, V de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ont préconisé le maintien de cette liste d'emplois^[3].

Pour développer le recrutement de salariés handicapés, les employeurs diffuseront leurs offres d'emploi auprès de réseaux et organismes en lien avec les personnes en situation de handicap, et pourront mettre en place des partenariats avec ces organismes.

Par ailleurs, pour lutter contre les préjugés et les discriminations, notamment lors des recrutements, l'ensemble des acteurs des ressources humaines sont formés sur le sujet du handicap.

[1] Agefiph : données DOETH Urssaf 2022, données brutes déclaratives non contrôlées.

[2] Article D. 5212-5 du code du travail.

[3] Relevé de conclusions du 5 août 2019.

Article 3 | Accueil et intégration des salariés handicapés

Les parties signataires considèrent que pour faciliter l'accueil et l'intégration des salariés handicapés, les salariés doivent être sensibilisés sur le handicap et les comportements à adopter.

Les mesures spécifiques d'accueil et d'accompagnement prévues sont mises en œuvre sous réserve de l'accord préalable et explicite du salarié handicapé sur la communication au collectif de travail de sa situation de handicap.

Dans le cadre du parcours d'intégration des salariés mis en place par les entreprises au cours de la période d'essai, le salarié handicapé est accueilli et accompagné par un salarié de l'entreprise formé. Pour suivre l'intégration au sein de l'entreprise, un temps d'échange est prévu entre le responsable hiérarchique et le salarié handicapé, avec la présence du salarié accompagnant, si le salarié handicapé le souhaite.

Les responsables et l'ensemble des acteurs des ressources humaines sont formés à l'accompagnement des salariés handicapés ainsi qu'à l'accompagnement de salariés pour lesquels une situation de handicap surviendrait en cours de carrière.

Pour sensibiliser tout au long de l'année les salariés à la question du handicap, ils sont informés, via des supports internes (site internet, note d'information...), sur la politique handicap de l'entreprise, sur l'insertion et le maintien en emploi des salariés handicapés.

Article 4 | Maintien en l'emploi des salariés handicapés

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes^[1].

a) Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

Tout salarié pouvant être confronté à une situation de handicap au cours de sa carrière professionnelle, les parties signataires considèrent qu'il est nécessaire d'informer les salariés sur la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Elles rappellent que seul le salarié peut prendre la décision d'engager une procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Toutefois, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et la connaissance par l'employeur de cette qualité, permet au salarié concerné de bénéficier des mesures prévues pour ces salariés.

Pour accompagner les salariés dans les démarches de renouvellement de la demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et les informer de l'expiration de cette reconnaissance au cours de l'année ou elle prend fin, un suivi de la validité des reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé est réalisé par l'employeur.

Pour faciliter l'accomplissement des formalités visant à reconnaître la qualité de travailleur handicapé, tout salarié engagé dans cette démarche bénéficie, sur présentation des justificatifs afférents, d'une autorisation d'absence d'une journée, ou de deux demi-journées, par an pour effectuer les démarches administratives ou honorer un rendez-vous médical en vue de la reconnaissance ou du renouvellement de la qualité de travailleur handicapé.

Pour une bonne organisation du travail, le salarié informe son employeur de son absence en respectant un délai de prévenance minimal de deux semaines, sauf autre délai fixé d'un commun accord, et remet les justificatifs afférents à cette absence.

L'autorisation d'absence qui n'est pas prise au cours d'une année n'est pas reportée sur une autre année.

[1] Article L. 4121-1 du code du travail.

b) Aménagement du poste de travail

Les entreprises recherchent les solutions les plus adaptées à la situation des salariés concernés. Les différents aménagements et adaptations du poste de travail pourront être réalisés avec l'appui d'éventuels experts (ergonomes), et des équipements spécifiques adaptés au handicap acquis.

Les salariés handicapés bénéficient d'un accès prioritaire à la formation pour accompagner un changement de poste.

Les entreprises pourront faciliter l'accès au télétravail en fonction de leurs dispositions internes.

c) Prévention des inaptitudes

Si l'employeur a connaissance de la situation de handicap dès l'embauche du salarié, il en informe le médecin du travail pour qu'il soit reçu et puisse, le cas échéant, préconiser d'éventuelles adaptation ou aménagement du poste de travail, et fixer la périodicité des visites médicales à venir.

Pour anticiper et organiser la reprise du travail, le salarié handicapé absent pour des raisons de santé depuis plus de 30 jours est informé qu'il peut bénéficier d'une visite médicale de pré-reprise auprès du médecin du travail.

Par ailleurs, lorsqu'un salarié handicapé est confronté à des arrêts de travaux répétés en raison de son état de santé, un temps d'échange avec une personne du service des ressources humaines lui est proposé pour faire le point sur sa situation professionnelle et sur les modalités de prise en charge de son handicap.

d) Reclassement

En cas de réorientation professionnelle d'un salarié déclaré inapte à son poste de travail et afin de faciliter son reclassement interne, il lui sera proposé un bilan de compétence, s'il le souhaite. Dans ce cas, le bilan de compétence est financé par l'entreprise dans la limite de 2 000 euros TTC.

Article 5 | *Autorisation d'absence pour soigner un enfant handicapé*

Les entreprises qui n'ont pas mis en place de dispositif de dons de jours de repos, ou tout autre dispositif ayant le même objet ou la même finalité, accorderont deux journées d'absence rémunérées par année civile au salarié qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'un handicap d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

La particulière gravité du handicap ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre du handicap.

Pour bénéficier de cette autorisation d'absence, le salarié en fait la demande écrite en respectant un délai de prévenance minimal de deux semaines, sauf autre délai prévu par l'entreprise. À cette demande est jointe l'attestation médicale justifiant du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants.

Les journées d'absence rémunérées qui ne sont pas prises au cours d'une année civile ne sont pas reportées sur une autre année. Elles ne sont pas cumulables avec l'autorisation d'absence prévue à l'article L. 3142-4, 6° du code du travail, ni avec le dispositif de don de jours de

repos prévu aux articles L. 1225-65-1 et suivants du même code, ou avec tout autre dispositif ayant le même objet ou la même finalité.

Article 6 | Formation des salariés handicapés

Les salariés handicapés bénéficient d'actions de formation au même titre que tous les salariés de l'entreprise.

Pour une égalité d'accès à la formation professionnelle, les conditions matérielles et techniques permettant de dispenser les formations aux salariés handicapés sont adaptées, en cas de nécessité, à leur handicap.

Par ailleurs, les salariés handicapés peuvent bénéficier des formations qui sont nécessaires à compenser leur handicap dans l'exercice de leur activité professionnelle.

Article 7 | Recours aux structures du secteur adapté

Des personnes en situation de handicap peuvent être amenées, momentanément ou durablement, à exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités. Afin de favoriser leur accès et leur maintien en emploi, les entreprises de la branche sont invitées à avoir recours à la sous-traitance de travaux ou des services avec des entreprises adaptées (EA) ou des établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

Article 8 | Communication et sensibilisation

Pour lutter contre les stéréotypes et les préjugés, les actions d'information, de sensibilisation et de communication sont essentielles. Elles peuvent modifier progressivement les comportements et accélérer l'intégration des travailleurs handicapés au sein des entreprises. Les partenaires sociaux pourront ainsi diffuser les outils mis à disposition des entreprises par l'Agefiph.

Les stipulations du présent accord seront diffusées à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche.

Article 9 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent accord, il est applicable selon les dispositions prévues à l'article 1^{er}.

Article 10 | Durée et application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Un bilan de son application sera réalisé deux ans puis quatre ans après son entrée en vigueur, et les parties se réuniront conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail.

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 11 | Dépôt et extension

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition, il sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions législatives en vigueur. Un exemplaire sera communiqué au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions du code du travail, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir.

Fait à Paris, le 17 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3339 | Convention collective nationale

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

Protocole d'accord du 23 avril 2024

relatif au régime complémentaire de couverture des frais de santé
et au régime de prévoyance

NOR : ASET2450551M

IDCC : 2603

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

SNPDOS CFDT ;

SNFOCOS ;

SGPC CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les salariés des organismes du régime général de la sécurité sociale bénéficient d'un régime complémentaire de couverture des frais de santé en application du protocole d'accord du 12 août 2008 et d'un régime de prévoyance au titre d'un accord signé le 7 janvier 1998, chacun à durée indéterminée.

Ces accords reposent respectivement sur des principes de respect de l'équilibre financier global et de pilotage rigoureux. Les partenaires sociaux constatent désormais des trajectoires financières structurellement différentes entre ces deux régimes.

En effet, si la trajectoire financière du régime de prévoyance est excédentaire dans la durée sur les précédents exercices et en prévisionnel sur les prochains, celle du régime complémentaire de couverture des frais de santé des salariés tel que visé au titre 1^{er} du protocole d'accord du 12 août 2008 est déficitaire depuis l'exercice 2021.

En conséquence, les partenaires sociaux ont souhaité faire évoluer certains paramètres via l'engagement d'une négociation nationale sur chacun de ces régimes.

Aux fins de trouver les voies d'un équilibre financier préservé concernant les deux régimes, les partenaires sociaux ont, d'une part, convenu de la mise en place d'un mécanisme de mutualisation financière exceptionnelle et non pérenne entre les résultats annuels des deux régimes, au titre de l'exercice 2023, telle que visée par le protocole d'accord du 13 février 2024.

D'autre part, le présent accord intègre le relèvement de la part employeur dans le financement du régime des salariés de la complémentaire santé.

Les organisations syndicales tiennent à affirmer leur position d'un relèvement progressif sur la durée de la participation de l'employeur.

Par ailleurs, les partenaires sociaux marquent leur volonté commune d'améliorer le niveau des garanties du régime de prévoyance et de diminuer le taux de cotisation tout en veillant au respect de l'équilibre financier global dudit régime.

Enfin, ils actent la nécessité de mettre en conformité certaines dispositions conventionnelles des textes régissant ces deux régimes.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions et les annexes du protocole d'accord du 23 avril 2024 relatif au régime complémentaire de couverture des frais de santé et au régime de prévoyance dont bénéficient les salariés des organismes du régime général de la sécurité sociale pour les employés et cadres sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale.

Article 2 | Dispositions d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales posées par le code du travail.

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions posées par le code du travail. Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale.

Il entre en vigueur au 1^{er} septembre 2024.

Les dispositions des articles 1^{er}, 2 et 3 du titre II et 2, 3, 4 du titre III du présent accord entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Fait à Montreuil, le 23 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3339 | Convention collective nationale

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

Protocole d'accord du 22 mai 2024

prorogeant le protocole d'accord du 13 juillet 2021
relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants

NOR : ASET2450529M

IDCC : 2603

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

SNPDOS CFTD ;

SNFOCOS ;

SGPG CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Le protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale a été conclu pour une durée de trois ans du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2024, il cessera donc de produire ses effets le 31 décembre 2024.

La thématique du dispositif de soutien aux salariés proches aidants étant inscrite au programme de négociation pour l'année 2024, les parties signataires ont souhaité prolonger l'accord existant afin de conduire une réflexion préalable à l'engagement de cette négociation, notamment concernant une adaptation des mesures et prestations ainsi que des modalités de mise en œuvre en cas de reconduction du dispositif.

Elles ont donc convenu des dispositions qui suivent :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant du 22 mai 2024 au protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail des praticiens conseils du 4 avril 2006.

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 22 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3339 | Convention collective nationale

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

Protocole d'accord du 22 mai 2024

au protocole d'accord du 13 décembre 2021
relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants
(choix du prestataire)

NOR : ASET2450530M

IDCC : 2603

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

SNPDOS CFDT ;

SNFOCOS ;

SGPG CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Le protocole d'accord du 13 décembre 2021 formalisant le choix du prestataire en charge d'assurer la mise en œuvre des prestations définies au titre I^{er} du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale a été conclu pour une durée de trois ans. Il cessera par conséquent de produire ses effets le 31 décembre 2024.

La thématique du choix du prestataire en charge d'assurer la mise en œuvre du dispositif de soutien aux salariés proches aidants étant inscrite au programme de négociation pour l'année 2024, les parties signataires ont souhaité prolonger l'accord existant afin de conduire une réflexion préalable à l'engagement de cette négociation, notamment concernant une adaptation des mesures et prestations ainsi que des modalités de mise en œuvre en cas de reconduction du dispositif.

Elles ont donc convenu des dispositions qui suivent :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant du 22 mai 2024 au protocole d'accord 13 décembre 2021 formalisant le choix du prestataire en charge d'assurer la mise en œuvre des prestations définies

au titre I^{er} du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail des praticiens-conseils du 4 avril 2006.

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 22 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3097** | **PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE**
(19 janvier 2012)

(Étendue par arrêté du 31 mars 2015,
Journal officiel du 10 avril 2015)

Avenant du 17 mai 2024

relatif aux conditions d'emploi des mineurs
(titre III de la convention collective)

NOR : ASET2450544M

IDCC : 3097

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

SPI ;

API ;

UPC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNTPCT ;

SPIAC CGT ;

CGT SFA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la production cinématographique et publicitaire (IDCC 3097).

Les partenaires sociaux conviennent que ses dispositions sont pleinement applicables à toutes les entreprises relevant de la branche.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Objet

Le présent avenant a pour objet de rappeler le cadre légal et réglementaire relatif aux conditions d'engagement des mineurs de moins de seize ans en qualité d'artistes (artistes-interprètes

ou artistes de complément) et de définir les modalités de leur encadrement sur les productions cinématographiques et de films publicitaires.

Article 3 | Modification du titre III

Dans le titre III de la convention collective, avant le sous-titre I^{er} relatif aux artistes-interprètes, il est ajouté les dispositions suivantes :

« Article 5 | Cadre de l'engagement de mineurs dans la production de films cinématographiques

Par principe, l'emploi de mineurs de moins de 16 ans est interdit par le code du travail. Des dérogations sont accordées par la loi, notamment pour les enfants engagés dans le cadre de productions cinématographiques ou de films publicitaires.

Les articles L. 7124-1 à L. 7124-35 et R. 7124-1 à R. 7124-38 du code du travail définissent le cadre des conditions d'emploi de mineurs de moins de seize ans pour la production de films cinématographiques.

Article 5.1 | Castings des mineurs

Les préconisations conventionnelles relatives aux castings prévues à l'article 2 du présent titre sont pleinement applicables aux mineurs de moins de seize ans. Des dispositions spécifiques aux enfants amenés à participer à des castings y sont prévues, tel que leur accompagnement obligatoire par un adulte référent.

Article 5.2 | Demande d'autorisation préalable d'embauche

Toute embauche de mineur de moins de 16 ans est conditionnée à une autorisation administrative préalable individuelle et nominative.

L'employeur procède à la demande d'autorisation préalable auprès de l'autorité administrative compétente, le préfet de département du siège social de l'entreprise. Si le siège de l'entreprise se trouve à l'étranger, la demande est effectuée auprès du préfet de Paris.

La demande est adressée auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS ou DRIETS).

La commission des enfants du spectacle territorialement compétente rend son avis après avoir apprécié si l'enfant est en mesure d'assurer le travail qui lui est demandé sans compromettre sa santé ou son développement, en appréciant notamment les conditions de travail proposées, les difficultés et la moralité de l'activité et les dispositions prises pour assurer sa scolarité, conformément à l'article R. 7124-5 du code du travail.

Les mineurs de plus de 13 ans doivent, par ailleurs, donner leur avis favorable par écrit.

Le préfet dispose d'un délai d'un mois à compter du jour du dépôt du dossier complet pour notifier sa décision. L'absence de réponse dans ce délai vaut rejet de la demande d'autorisation individuelle.

Conformément aux articles L. 7124-22 et suivants du code du travail, le non-respect de ces règles est puni de 5 ans d'emprisonnement et d'une amende de 75 000 euros.

Article 5.3 | Conditions de travail

Examen médical

L'engagement d'un mineur est conditionné à la réalisation préalable d'un examen médical pris en charge par l'employeur réalisé par un pédiatre ou par un médecin généraliste dans les conditions prévues par l'arrêté du 14 avril 2009 relatif au contenu

de l'examen médical préalable à l'emploi d'un enfant de moins de 16 ans dans le spectacle, les professions ambulantes, la publicité et la mode.

Cet examen a pour objectif de s'assurer que l'activité ne présente aucun risque pour la santé physique, psychologique et mentale de l'enfant.

Durée du travail et repos

La durée du travail des mineurs autres que les mannequins est régie par les dispositions du code du travail prévues pour les jeunes travailleurs fixées par les articles L. 3161-2 et suivants et l'article R. 3162-1 du code du travail.

L'organisation du travail doit tenir compte de l'âge de l'enfant, de ses capacités, des contraintes du rôle, de son état physique, psychologique et mental et de ses obligations scolaires. La commission des enfants du spectacle apprécie les horaires de travail proposés. Certaines commissions ont fixé des durées indicatives de travail, de pause et de repos selon l'âge de l'enfant, auxquelles les employeurs peuvent se référer.

En cas de travail de nuit ou de travail dominical rendu absolument nécessaire par le rôle, la mise en scène et les contraintes de tournage, l'employeur formule une demande d'autorisation préalable spécifique auprès de l'inspection du travail territorialement compétente en fonction du siège social de l'entreprise.

Interdictions

Il est rappelé que l'article L. 7124-16 du code du travail interdit à toute personne de faire exécuter par des enfants de moins de seize ans des tours de force périlleux ou des exercices de dislocation, ou de leur confier des emplois dangereux pour leur vie, leur santé ou leur moralité, le non-respect de cette disposition étant puni d'un emprisonnement de 5 ans et une amende de 75 000 euros.

Rémunération

Les salaires minima applicables aux mineurs sont ceux définis par les annexes III.1 et III.2 du titre III et par l'accord relatif aux artistes-interprètes engagés sur un court-métrage.

La rémunération des artistes mineurs est versée dans les conditions prévues par les articles L. 7124-9 à L. 7124-12 et R. 7124-31 à R. 7124-37 du code du travail. La part laissée à la disposition des représentants légaux est fixée par la commission des enfants du spectacle, le surplus étant versé à la Caisse des dépôts et consignations par l'employeur sur le compte qu'il a ouvert à son nom, avec sa déclaration de versement.

Article 6 | *Encadrement des mineurs engagés sur une production cinématographique*

Dès lors que la production engage un mineur de moins de seize ans, l'engagement d'un responsable des enfants dont la fonction est définie à l'article 2 du titre II de la présente convention est obligatoire.

Le responsable des enfants est une personne qualifiée qui justifie d'un diplôme ou d'une expérience significative pour l'exercice de ses fonctions, qui sont préalablement vérifiées par l'employeur.

De plus, l'employeur s'assure, préalablement à son embauche, que cette personne n'a fait l'objet d'aucune condamnation judiciaire incompatible avec l'exercice de sa fonction. À cet effet, il lui demande de produire son extrait de casier judiciaire (B3). Cette vérification se fait dans le respect de la réglementation sur les données person-

nelles : l'employeur n'en conserve pas de copie et il est fait mention dans le fichier de gestion du personnel que la vérification du casier judiciaire a été effectuée.

Par ailleurs, des mesures appropriées doivent être mises en place en accord avec les représentants légaux lorsqu'un mineur de moins de seize ans est associé à des opérations de promotion du film dans lequel il a joué.

Article 7 | Engagement de mineurs dans la production de films publicitaires

Les stipulations des articles 5 et 6 du présent accord ne s'appliquent pas à la participation de mineurs de moins de seize ans à un film publicitaire. En effet, les mannequins sont engagés par les agences de mannequins mentionnées aux articles L. 7123-11 et suivants du code du travail.

Les enfants mannequins sont régis par des dispositions spécifiques prévues aux articles L. 7124-1 et R. 7124-1 et suivants du code du travail, notamment en matière de durée maximale de travail quotidiennes et hebdomadaires (art. R. 7124-27 du code du travail). »

Article 4 | Suite des travaux

Afin d'améliorer les conditions d'organisation des castings et du travail des enfants sur les productions et les modalités de demande d'autorisation préalable d'embauche, les partenaires sociaux poursuivront leurs travaux dans le cadre d'un groupe de travail visant à identifier les problématiques et proposer des solutions à y apporter.

Ils doivent permettre de sécuriser l'ensemble des parties prenantes : enfants, responsables légaux, personnels en charge de l'encadrement des enfants sur les tournages et employeurs.

Article 5 | Entrée en vigueur. Extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Par dérogation à l'article 32 du titre I^{er} de la convention collective nationale de la production cinématographique, il entre le premier jour du mois suivant sa signature pour les signataires.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 17 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3097** | **PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE**
(19 janvier 2012)

(Étendue par arrêté du 31 mars 2015,
Journal officiel du 10 avril 2015)

Avenant du 17 mai 2024

relatif à la prévention et au signalement des violences
et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS)

NOR : ASET2450545M

IDCC : 3097

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

SPI ;

API ;

UPC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNTPCT ;

SFA CGT ;

SPIAC CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les violences et les harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) sont des réalités subies par de trop nombreux salariés dans le monde du travail. Le témoignage de victimes et leur exposition médiatique ont permis la mise en lumière de ces réalités dans la production cinématographique et de films publicitaires.

Si la libération de la parole sur ces phénomènes de violence longtemps passés sous silence est progressivement rendue possible, des progrès sont encore nécessaires pour permettre aux signalements d'émerger le plus tôt possible pour les prendre en compte et les traiter immédiatement afin de sécuriser l'ensemble des professionnels de la branche.

Face à ces constats, les partenaires sociaux de la branche de la production cinématographique et de films publicitaires ont publié en mars 2022 un kit de prévention des VHSS dans l'audiovisuel et le cinéma donnant des repères aux entreprises et aux salariés pour prévenir, signaler, réagir et traiter les situations à risque et les signalements de VHSS.

Conscients de l'importance de la lutte à mener contre les VHSS pour l'ensemble des entreprises et des salariés de la production cinématographique et de films publicitaires, les partenaires sociaux ont souhaité aller plus loin en concluant le présent avenant à la convention collective qui tient compte à la fois de la structuration des entreprises de la branche (majoritairement de très petites entreprises) et de l'emploi (majoritairement des CDD d'usage conclus pour des productions se réalisant en quelques jours, semaines ou mois).

Dans ce contexte, le présent avenant met particulièrement l'accent sur la prévention des VHSS et a notamment vocation à :

- permettre à tous les intéressés de s'approprier les définitions légales, d'identifier les tiers de confiance et les outils existants ;
- favoriser une prise de conscience des enjeux liés aux VHSS par les collectifs de travail ;
- améliorer la prévention et le traitement VHSS, notamment par la formation des équipes techniques et artistiques ;
- adapter les mesures de prévention afin de prendre en compte les risques spécifiques à certains métiers, notamment en créant par voie conventionnelle un rôle de référent VHSS sur les films ou en définissant des préconisations pour l'organisation des castings et le tournage de scènes d'intimité ;
- renforcer le rôle du comité paritaire de prévention relatif à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail de la branche (CPPHSCT) ;
- organiser le suivi et l'adaptation de cet accord.

Cet accord collectif est complété par un autre accord sur les conditions d'emploi des artistes de moins de 16 ans et aux dispositifs de protection dédiés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1^{er} du titre I^{er} de la convention collective nationale de la production cinématographique et de films publicitaires (IDCC n° 3097).

Ainsi, il est applicable dans les relations de travail entre les employeurs relevant de ce champ d'application et leurs salariés, qu'ils soient salariés attachés à l'activité permanente de l'entreprise (« salariés permanents ») ou qu'ils soient engagés sous contrat à durée déterminée d'usage en vue de la réalisation des films (« salariés intermittents » : techniciens, artistes-interprètes, artistes de complément).

Les partenaires sociaux conviennent que ses dispositions sont pleinement applicables à toutes les entreprises relevant de la branche.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant organise les mesures spécifiques destinées aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Intégration du présent accord dans la convention collective

Les dispositions du présent accord modifient et complètent le titre I^{er} de la convention collective nationale de la production cinématographique et en constituent le chapitre IX intitulé « Prévention des violences et des harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) ».

Par conséquent, la numérotation du chapitre IX du titre I^{er} relatif aux dispositions finales est modifiée, celui-ci devenant le chapitre X. Les articles 32 à 36 du chapitre X ainsi renommé sont renumérotés de la façon suivante :

- l'article 32 devient l'article 35 ;
- l'article 33 devient l'article 36 ;
- l'article 34 devient l'article 37 ;
- l'article 35 devient l'article 38 ;
- l'article 36 devient l'article 39.

Les dispositions spécifiques au personnel artistique sont quant à elles insérées dans le titre III de la convention.

Article 3 | Modification du titre I^{er} de la convention collective (chapitre IX)

À la suite du chapitre VIII du titre I^{er}, le chapitre IX est établi dans les conditions suivantes :

« Chapitre IX Prévention des violences et des harcèlements sexistes et sexuels (VHSS)

Article 31 | Définitions et sanctions des VHSS

Afin que l'ensemble des professionnels de la production cinématographique et de films publicitaires puissent avoir une référence commune dans l'appréhension de la notion de "VHSS", les partenaires sociaux souhaitent rappeler au sein de cet article les définitions légales et les sanctions encourues par les professionnels qui en seraient les auteurs.

Article 31.1 | Le harcèlement et la violence au travail dans l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 relatif à la violence et au harcèlement au travail étendu a défini, décrit et identifié les notions de harcèlement et de violence au travail, notions qui trouvent aussi à s'appliquer dans la production cinématographique et de films publicitaires.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent donc rappeler ici les dispositions fondatrices posées par les partenaires sociaux interprofessionnels. Concernant la définition et la description générale du harcèlement et de la violence au travail l'ANI pose le cadre suivant :

"Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou de plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence. [...]"

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique...

Les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun. Les entreprises qui laissent les incivilités s'installer, les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour [objet] ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile.

Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier."

Concernant le cas particulier de harcèlement et de violence au travail, l'ANI rappelle que :

"Certaines catégories de salariés peuvent être affectées plus particulièrement par le harcèlement et la violence en raison de leur origine, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur handicap, ou de la fréquence de leur relation avec le public. En effet, les personnes potentiellement exposées à des discriminations peuvent être plus particulièrement sujettes à des situations de harcèlement ou de violence au travail."

C'est particulièrement le cas dans la production cinématographique et de films publicitaires compte tenu des conditions d'organisation de l'activité, tel que rappelé dans le kit de prévention des VHSS visé à l'article 32.1 du présent titre.

Concernant les violences faites aux femmes, l'ANI pose les principes suivants :

"En ce qui concerne plus particulièrement les violences faites aux femmes, la persistance des stéréotypes et des tabous ainsi que la non-reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel nécessitent une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politiques de prévention et d'accompagnement dans les entreprises. Il s'agit notamment d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail. Une telle démarche s'inscrit notamment dans une approche volontariste et opérationnelle pour combattre ces phénomènes qui peuvent se révéler dans le cadre du travail au travers de situations de harcèlement et de violence au travail."

Article 31.2 | Le harcèlement sexuel

L'article L. 1153-1 du code du travail dispose qu'"aucun salarié ne doit subir des faits :

1. Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
2. Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers."

Le code du travail précise que "le harcèlement est également constitué :

1. Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
2. Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition."

L'article 222-33 du code pénal interdit le harcèlement sexuel dans les mêmes termes.

Cet article précise que ces faits “sont punis de deux ans d’emprisonnement et de 30 000 € d’amende. Ces peines sont portées à trois ans d’emprisonnement et 45 000 € d’amende lorsque les faits sont commis :

1. Par une personne qui abuse de l’autorité que lui confèrent ses fonctions ;
2. Sur un mineur de quinze ans ;
3. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
4. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
5. Par plusieurs personnes agissant en qualité d’auteur ou de complice ;
6. Par l’utilisation d’un service de communication au public en ligne ou par le biais d’un support numérique ou électronique ;
7. Alors qu’un mineur était présent et y a assisté ;
8. Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.”

Article 31.3 | Les propos et agissements sexistes

L’article L. 1142-2-1 du code du travail proscriit les agissements sexistes, définis comme “tout agissement lié au sexe d’une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.”

L’article R. 625-8-3 du code pénal précise que le fait “d’imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante” est puni de l’amende prévu pour les contraventions de la 5^e classe ainsi que des peines complémentaires de stage et de travail d’intérêt général.

Les partenaires sociaux souhaitent ici rappeler que ces agissements de toute forme (propos ou comportements sexistes ou stéréotypés) peuvent relever d’une attitude discriminatoire fondée sur le sexe et également sanctionnée par les dispositions du code du travail et du code pénal, tel que rappelé à l’article 31.5 du présent chapitre.

Article 31.4 | Les agressions sexuelles

L’article 222-22-2 du code pénal définit l’agression sexuelle comme “le fait d’imposer à une personne, par violence, contrainte, menace ou surprise, le fait de subir une atteinte sexuelle de la part d’un tiers ou de procéder sur elle-même à une telle atteinte”, la contrainte pouvant être tant physique que morale.

L’article 222-27 du code pénal dispose que “les agressions sexuelles autre que le viol sont punies de cinq ans d’emprisonnement et de 75 000 € d’amende.”

L’article 222-23 du code pénal dispose que “tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu’il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d’autrui ou sur la personne de l’auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle.”

Il est rappelé que la jurisprudence applicable à la date de signature de l’accord précise que l’atteinte physique constitue une agression sexuelle dès lors qu’elle porte sur une partie du corps considérée comme intime et sexuelle (bouche, poitrine, sexe, fesses et cuisses).

Article 31.5 | La discrimination

La discrimination correspond à une situation de traitement différent entre des personnes placées dans des situations comparables en se fondant sur un ou des critères prohibés par la loi, ainsi que le rappelle l'article 4 du présent titre ^{1er}.

L'article 225-1 du code pénal prohibe toute discrimination fondée sur l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique d'une personne, apparente ou connue de son auteur, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'exercice d'un mandat électif, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence ou la domiciliation bancaire, l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.

L'article 225-1-1 du code pénal ajoute que "constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés."

L'article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 rappelle que la discrimination peut être directe ou indirecte.

La discrimination directe est définie comme la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable, en raison d'un motif prohibé comme son sexe ou son identité de genre, par exemple.

La discrimination indirecte est définie comme la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, en raison d'un motif prohibé comme leur sexe ou leur identité de genre, par exemple, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Article 32 | *Prévention des risques liés aux VHSS*

Article 32.1 | Le kit de prévention des VHSS

Les partenaires sociaux ont publié en 2022 un document intitulé "kit de prévention des violences et du harcèlement sexistes et sexuels", résultant d'un travail réalisé dans le cadre des Comités centraux d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPPHSCT) de la production cinématographique et de la production audiovisuelle.

Destiné à l'ensemble des professionnels, ce kit de prévention s'articule autour de trois axes : prévenir les VHSS/signaler ou réagir aux VHSS/traiter les signalements de faits pouvant relever de VHSS.

Il est mis à disposition sur les sites du CPPHSCT cinéma, des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Article 32.2 | Le document unique d'évaluation des risques professionnels

Les VHSS sont identifiés comme des risques psychosociaux. Si l'origine de ces phénomènes peut être perçue, à tort ou à raison, comme relevant du caractère des protagonistes, le collectif de travail et son organisation peuvent avoir un effet positif, régulateur et protecteur, ou *a contrario* tolérer, si ce n'est faciliter, de tels comportements.

Préalablement à la réalisation de chaque film notamment, il est nécessaire d'identifier les facteurs de risques spécifiques et de les répertorier afin de mettre en place des mesures de prévention adaptées.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) visé à l'article L. 4121-3 du code du travail doit constituer à ce titre un outil de prévention, notamment des risques de VHSS. Chaque entreprise est obligatoirement dotée d'un tel document, conçu comme un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail, ainsi que des mesures de prévention associées.

Ce document est mis à jour lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail – cela peut par exemple être le cas lors du démarrage d'un nouveau projet présentant des risques de nature différente aux précédents – ou lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

Par ailleurs, dans les entreprises d'au moins onze salariés, il est mis à jour au moins une fois par an.

Pour élaborer et mettre à jour son DUERP, l'entreprise peut notamment s'appuyer sur :

- la fiche outil "Aide à l'évaluation des risques à la mise en place de mesures de prévention des VHSS" du kit de prévention des VHSS visé à l'article 32.1 ;
- le comité paritaire de prévention relatif à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail de la production cinématographique et de films publicitaires (CPPHSCT) ;
- le service de prévention et de santé au travail interentreprises auquel l'employeur a adhéré ("médecine du travail"), tel que le pôle prévention de Thalie Santé ;
- les représentants du personnel, s'il y en a dans l'entreprise ;
- l'outil d'élaboration du DUERP spécifique aux secteurs de l'audiovisuel et du cinéma : Oira (Online interactive risk assessment).

Le document unique d'évaluation des risques est consultable par l'ensemble des salariés de l'entreprise et ses modalités d'accès et de consultation doivent être portées à leur connaissance par tout moyen.

Article 32.3 | L'information des salariés

L'information de l'ensemble des salariés constitue l'un des éléments centraux de la prévention des risques de VHSS. Plusieurs modalités d'information des salariés peuvent être mises en œuvre pour remplir cet objectif, par l'entremise du règlement intérieur, de briefings sécurité, par affichage dans les locaux de travail, par intranet ou par tout autre moyen.

Règlement intérieur

Le règlement intérieur visé à l'article L. 1321-1 du code du travail est obligatoire dans toutes les entreprises employant au moins 50 salariés. Il est facultatif en-deçà de ce seuil, toutefois il peut être utile de définir un règlement intérieur y compris dans les toutes petites entreprises.

Accessible à l'ensemble des salariés de l'entreprise – permanents et intermittents – il rappelle notamment les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail.

Affichage et information

Par tout moyen, les salariés, stagiaires et candidats à un recrutement (y compris les artistes lors des castings) doivent être informés, conformément à l'article L. 1153-5 du code du travail :

- des dispositions de l'article 222-33 du code pénal ;
- des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
- des coordonnées des autorités et institutions compétentes :
 - le médecin du travail ou le service de prévention et de santé au travail interentreprises ;
 - l'inspection du travail ;
 - les services de secours d'urgence ;
 - le défenseur des droits ;
 - le référent VHSS au sens de l'article L. 2314-1 du code du travail désigné parmi les membres du comité social et économique, lorsqu'il y en a un ;
 - le référent VHSS au sens de l'article L. 1153-5-1 du code du travail désigné par l'employeur au niveau de l'entreprise parmi les salariés permanents, lorsqu'il y en a un ;
 - le référent VHSS au sens de l'article 33.1.3.3 de la convention collective, désigné par l'employeur au niveau du projet cinématographique parmi les salariés engagés en CDD d'usage, lorsqu'il y en a un ;
 - la cellule d'écoute psychologique et d'accompagnement juridique en matière de VHSS gérée par les services d'Audiens.

Contrats de travail

Les contrats de travail des salariés doivent comprendre une clause dédiée à la prévention des VHSS qui rappelle notamment les coordonnées des interlocuteurs internes et externes à l'entreprise qu'ils peuvent contacter. À cet effet, les employeurs peuvent notamment utiliser l'exemple de clause figurant dans le kit de prévention des VHSS et rappelée en annexe V de la convention collective.

Pour les salariés permanents, l'employeur invite périodiquement les salariés à signaler, le cas échéant, toute situation de VHSS dont ils pourraient être victimes ou témoins et rappelle aux salariés les règles encadrant ces faits, dans une temporalité qui lui appartient, par exemple à l'occasion de réunions d'équipes ou d'entretiens individuels.

Article 32.4 | La formation et la sensibilisation

Depuis 2021, l'Afdas, opérateur de compétences dont relève la branche de la production cinématographique et de films publicitaires, a mis en œuvre une offre de services sur la thématique des VHSS.

Plusieurs parcours de formation ont ainsi été mis en place avec pour objectifs :

- acquérir les fondamentaux en matière de VHSS, à destination de tous ;
- contribuer au déploiement des mesures de lutte contre les VHSS dans son organisation et auprès de ses collègues, à destination des personnels d'encadrement (chefs d'équipe, chefs de postes, responsables de département...) ;
- bâtir et déployer son plan d'actions et évaluer ses effets au sein de sa structure, à destination des dirigeants et responsables d'équipe ;

- être ambassadeur-référent VHSS, à destination des personnes en charge de cette mission.

32.4.1. La sensibilisation et la formation des employeurs

Depuis le 1^{er} janvier 2021, l'attribution et le versement de toutes les aides du centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) sont subordonnés au respect, par les bénéficiaires, des obligations de prévention du harcèlement sexuel et de mise en œuvre des mesures propres à y mettre un terme et à le sanctionner, conformément aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-6 du code du travail.

L'article 122-17 du règlement général des aides financières du CNC conditionne également l'attribution et le versement des aides au suivi d'une formation par les employeurs.

Cette formation a permis de sensibiliser l'ensemble des sociétés de production cinématographique bénéficiant d'aides du CNC.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les employeurs et/ou leurs représentants à suivre, au-delà de cette sensibilisation, des formations complémentaires pour approfondir notamment la mise en place du plan de prévention et le traitement des signalements de VHSS qui pourraient leur être adressées.

À cet effet, les organisations professionnelles d'employeurs s'engagent à communiquer périodiquement auprès de leurs sociétés adhérentes sur l'offre de formation proposée par l'Afdas, adaptée au secteur d'activité et destinée aux dirigeants des sociétés de production.

32.4.2. La sensibilisation et la formation des salariés

Outre les dispositifs de prévention et d'information visés aux articles 32.1 à 32.3 sus-visés, l'employeur organise, dans le cadre de sa politique de prévention, la formation de ses salariés sur les questions de VHSS. En effet, celle-ci est une étape indispensable de la prévention des risques de VHSS sur tous les lieux de travail.

La formation contribue à sensibiliser les professionnels mais aussi à leur permettre de s'approprier le sujet et à les coresponsabiliser : si le producteur est responsable de la sécurité physique et mentale des travailleurs qu'il emploie, chacun des membres d'un collectif de travail a aussi une responsabilité individuelle dans la lutte contre les VHSS, en particulier par l'intolérance vis-à-vis de tout comportement ou propos inapproprié dans le cadre professionnel.

Concernant les salariés attachés à l'activité permanente de l'entreprise, l'employeur peut organiser la formation de ses salariés notamment dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise. Il veillera à ce que le parcours de formation suivi soit adapté au(x) niveau(x) de responsabilité du (des) salarié(s) dans la société.

Concernant les salariés attachés à la production des films, et plus particulièrement les techniciens et les artistes-interprètes, le ministère de la culture a annoncé en décembre 2023 la conditionnalité des aides du CNC à la formation obligatoire des équipes de long-métrage pour prévenir ces violences et, si elles se produisent, leur permettre de réagir efficacement.

Cette action de formation comprend :

- d'une part, un premier module en distanciel portant sur les fondamentaux des VHSS, à suivre une seule fois en dehors du temps de travail.

Les techniciens et artistes-interprètes ayant vocation à travailler sur des long-métrages doivent tous suivre ce module de formation.

- À compter du 1^{er} janvier 2025, l'embauche de ces salariés peut être conditionnée par les employeurs au suivi préalable de ce premier module ;
- d'autre part, un second module en présentiel, portant sur la contextualisation et l'opérationnalisation des acquis théoriques, à suivre lors de chaque projet pendant le temps de travail.

Le suivi de ce second module de formation par les salariés est conditionné au suivi préalable du premier module.

Les employeurs définissent les conditions d'organisation de ce temps de formation. Dans le cadre de leur pouvoir de direction, ils ont la faculté de rendre cette formation obligatoire pour les salariés sous contrat de travail. Le salarié qui ne respecte pas cette obligation s'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture de son contrat de travail.

Par ailleurs, les organisations syndicales de salariés s'engagent à communiquer périodiquement auprès de leurs adhérents sur l'offre de formation distincte de cette formation obligatoire, proposée par l'Afdas, adaptée au secteur d'activité et aux différents niveaux hiérarchiques occupés par les salariés.

Article 33 | Identification des acteurs de la prévention et du traitement des VHSS

L'ensemble des professionnels, employeurs comme salariés, a un rôle à jouer dans la lutte contre les VHSS.

Si la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes relève exclusivement de la responsabilité de l'employeur, l'article L. 4122-1 du code du travail précise aussi qu' "il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail."

Les parties souhaitent faire de la prévention l'axe majeur de leurs actions. À ce titre, il est rappelé que la prévention et la lutte contre les VHSS doivent s'appuyer sur l'ensemble des acteurs compétents dans le domaine de la santé et la sécurité au travail.

Article 33.1 | Les acteurs internes à l'entreprise

33.1.1. L'employeur et ses représentants

L'article L. 4121-1 du code du travail rappelle l'obligation de l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés, dans le cadre des principes généraux de prévention listés à l'article L. 4121-2 du code du travail et notamment du 7° de cet article en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

En matière de harcèlement sexuel, "l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner" (art. L. 1135-5 du code du travail).

Le producteur et ses représentants (notamment le directeur de production) mettent en place et déploient les mesures de prévention et de traitement des situations de VHSS dans l'entreprise. Ils constituent les premiers destinataires des signalements des salariés témoins ou victimes de faits présumés de VHSS.

L'employeur diligente les actions nécessaires en cas de signalement d'une situation à risque par la mise en place d'une procédure appropriée, visant d'une part, à mettre un terme dans les plus brefs délais à de tels agissements, d'autre part, à prendre les mesures organisationnelles et disciplinaires adaptées.

Ils peuvent, pour ce faire, s'appuyer sur les acteurs externes à l'entreprise listés à l'article 33.2 du présent titre.

33.1.2. Les représentants du personnel

Pour les entreprises qui en sont dotées, le comité social et économique (CSE) est habilité à procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, notamment les situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

Conformément à l'article L. 2312-9 du code du travail, le CSE peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention des VHSS. Tout refus de l'employeur à ces propositions doit être motivé.

Le CSE est également habilité, en application de l'article L. 2312-59 du code du travail, à exercer un droit d'alerte lorsqu'un membre de la délégation du personnel a connaissance d'une situation de harcèlement sexuel. Dans cette hypothèse, l'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

33.1.3. Le référent VHSS

33.1.3.1. Le référent VHSS du CSE

Lorsqu'il existe un comité social et économique dans l'entreprise, l'article L. 2314-1 du code du travail prévoit que celui-ci désigne un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi ses membres. Cette désignation prend la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32 du code du travail. Le membre de la délégation du personnel ainsi désigné l'est pour une durée qui prend fin avec celle de son mandat, sauf cessation anticipée en cas de révocation ou démission par exemple.

Au même titre que les autres membres de la délégation du personnel, celui-ci bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de ses missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail visée par l'article L. 2315-18 du code du travail.

33.1.3.2. Le référent VHSS de l'entreprise

L'article L. 1153-5-1 du code du travail prévoit l'obligation de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, dans toute entreprise employant au moins 250 salariés.

Compte tenu de la structuration des entreprises de la branche, les sociétés de production peuvent désigner un tel référent parmi leurs salariés attachés à l'activité permanente de l'entreprise, alors même que leur effectif est inférieur à 250 salariés. La désignation d'un référent VHSS préalablement formé au niveau de l'entreprise peut constituer une mesure de prévention pertinente pour couvrir l'ensemble des phases d'activité d'une société de production. Dans ce cas, l'employeur s'assure que l'organisation de ses conditions de travail lui permet d'exercer sa mission.

33.1.3.3. Le référent VHSS du film

Compte tenu de l'organisation spécifique du travail des salariés relevant des titres II et III de la présente convention, les partenaires sociaux décident de l'institution par

voie conventionnelle d'un "réfèrent VHSS du film," en sus des référents prévus par le code du travail et mentionnés aux articles 33.1.3.1 et 33.1.3.2. Son rôle et ses attributions n'ont pas la même nature et viennent donc les compléter.

Principe de volontariat

La désignation d'un ou de plusieurs salarié(s) en tant que réfèrent(s) VHSS du film ne peut se faire que sur la base de son (leur) volontariat.

Formation obligatoire

Tout salarié volontaire désigné réfèrent VHSS doit obligatoirement justifier avoir suivi la formation destinée aux référents visée à l'article 32.4 du présent accord ou une formation équivalente destinée spécifiquement aux référents VHSS.

Désignation de réfèrent(s)

Avant de désigner le(s) réfèrent(s) VHSS d'un film, l'employeur demande qui, parmi les salariés ayant vocation à travailler sur le projet, est volontaire et formé pour assumer ce rôle.

Toute société de production peut désigner un ou des réfèrent(s) VHSS du film.

Si au sein de l'équipe, une ou plusieurs personnes formées se sont portées volontaires, la désignation d'un réfèrent VHSS par l'employeur est obligatoire s'il n'y a pas de réfèrent VHSS désigné au niveau de l'entreprise. En cas de pluralité de volontaires, l'employeur pourra librement désigner parmi eux le réfèrent VHSS après concertation avec l'équipe.

Dans la mesure du possible, la société de production essaie de tenir compte de l'organisation de la préparation, du tournage puis de la postproduction du film pour désigner un ou des réfèrent(s) sur l'ensemble des phases de production.

En l'absence de réfèrent VHSS, l'employeur et ses représentants restent les premiers destinataires d'éventuels signalements. Toutefois, les salariés peuvent aussi s'adresser au CPPHSCT de branche. Celui-ci mettra alors en œuvre sans délai la méthodologie de traitement des signalements définie à son niveau.

Rôle et missions

En aucun cas l'employeur ne peut déléguer ses responsabilités en matière de sécurité et de mise en œuvre des procédures internes au réfèrent VHSS. Le réfèrent n'est donc pas responsable du traitement des sujets liés aux VHSS ni de la procédure de traitement de ces signalements. Il ne saurait en outre être responsable des manquements aux règles de sécurité édictées par l'employeur ni même des éventuels manquements de l'employeur dans le traitement de ces situations.

Le rôle de ce réfèrent est :

- d'informer et orienter les salariés vers les ressources utiles, en particulier celles listées à l'article 33.2 ci-dessous ;
- de participer aux actions de sensibilisation et de prévention des VHSS, en lien avec l'employeur ;
- de communiquer sur la procédure de signalement interne à l'entreprise, en lien avec l'employeur ;
- de recueillir les signalements des salariés ;
- de transmettre par écrit les signalements recueillis à l'employeur et ses représentants ;
- d'être informé du suivi et de la clôture de la procédure de traitement des signalements, le cas échéant.

Le réfèrent VHSS veille à ce que son intervention respecte le principe d'impartialité. Il se déporte de sa mission temporairement dans le cas contraire.

Il peut, dans l'exercice de ses missions, s'appuyer sur le CPPHSCT de la branche et les outils existants, notamment le kit visé à l'article 32.1.

Protection

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 1153-2 du code du travail, le référent VHSS ne peut en aucun cas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir, de bonne foi, témoigné ou relaté des faits présumés de VHSS, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

En outre, conformément à l'article L. 1153-2 du code du travail, ces personnes bénéficient des protections prévues par la loi du 9 décembre 2016 relative dite "Sapin II" prévues pour les lanceurs d'alerte dès lors que les conditions légales seront réunies.

Moyens

Le producteur met à disposition du référent VHSS les éléments nécessaires pour assurer son rôle, tels que la procédure interne de signalement.

Un échange préalable entre le producteur et le référent VHSS est organisé pour définir d'un commun accord les moyens nécessaires au référent pour assurer son rôle (ex. : coordonnées des équipes, moyens matériels, etc.).

Le rôle de référent VHSS du film étant déconnecté des fonctions habituelles du salarié et fondé sur le principe du volontariat, il justifie une indemnité spécifique. En long-métrage, cette indemnité est de 30 euros bruts hebdomadaires.

Article 33.2 | Les acteurs externes à l'entreprise

33.2.1. Le service de prévention et de santé au travail

Les services de santé au travail sont des acteurs privilégiés en matière de prévention des VHSS. Ils jouent un rôle en matière d'information et de sensibilisation des salariés, de suivi médical individuel et d'accompagnement des employeurs.

Pour les techniciens et artistes concourant à la production des films, Thalie Santé est le service de santé au travail de référence. Il est rappelé que les salariés peuvent solliciter autant que de besoin une visite auprès de l'équipe médicale pluridisciplinaire du service de prévention et de santé au travail.

L'employeur peut demander la participation des services de santé au travail pour l'évaluation des risques professionnels, la réalisation d'actions de prévention, l'élaboration d'une politique de santé et de sécurité appropriée au niveau de l'entreprise ou toute situation susceptible de comporter ou générer un risque pour le collectif de travail.

33.2.2. Le CPPHSCT de branche

Le Comité paritaire de prévention relatif à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail (CPPHSCT) de la production cinématographique et des films publicitaires est l'instance paritaire dédiée à la prévention des risques professionnels.

Il assure un rôle de prévention, d'information et de conseil en matière d'hygiène et de sécurité auprès des entreprises et de leurs salariés. Il contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans la branche et suscite toute action qu'il estime utile dans cet objectif.

Cette instance est pourvue d'expert(s) sur les questions liées à la santé et la sécurité au travail pour assurer ses missions. Tout professionnel peut s'adresser au CPPHSCT de branche sur les questions de santé et de sécurité au travail pour solliciter des conseils, y compris sur les risques psychosociaux.

Lorsqu'un employeur est informé d'un signalement de VHSS, il peut notamment s'adresser au CPPHSCT pour se faire conseiller sur la mise en œuvre de l'enquête interne. Néanmoins, le CPPHSCT de branche n'a pas vocation à y participer.

Lorsque le CPPHSCT est réceptionnaire d'un signalement, il le transmet sans délai à l'employeur, à qui il appartient ensuite de mettre en œuvre sa procédure de traitement des signalements. Aucun signalement anonyme ne pourra être traité.

Les données personnelles recueillies dans ce cadre feront l'objet d'un traitement spécifique dans le respect de la réglementation en vigueur.

Le CPPHSCT assure également un rôle d'observatoire des pratiques pour améliorer la politique de prévention de la branche.

En cas de signalement de VHSS, les employeurs le notifient au CPPHSCT via la fiche de notification prévue à cet effet. La notification préserve l'anonymat des personnes présumées victimes, mises en cause ou témoins, ainsi que du film concerné. Aucune donnée personnelle n'est recueillie dans ce cadre.

Ces notifications ont pour finalité d'assurer un suivi anonymisé des risques liés aux VHSS et leurs traitements, à des fins statistiques et d'adaptation de la politique de prévention de la branche.

33.2.3. La cellule d'écoute psychologique et d'accompagnement juridique

Le plan d'action pour promouvoir l'égalité femmes-hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma conclu le 8 juin 2020 entre la fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC) et les fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau multiprofessionnel, a mis en place une cellule d'écoute à destination des salariés du spectacle victimes ou témoins de VHSS dans le cadre de leur travail.

Cette cellule d'écoute, gérée par Audiens, permet aux professionnels qui le souhaitent de bénéficier d'un accompagnement psychologique et/ou juridique, tout en préservant leur anonymat s'ils le souhaitent.

Les coordonnées de cette cellule d'écoute doivent être transmises par tout moyen à l'ensemble des salariés engagés par les sociétés de production.

33.2.4. Les organisations syndicales et les organisations professionnelles

Les organisations syndicales de salariés assurent la défense des intérêts collectifs et individuels de leurs membres et plus largement des salariés qu'elles représentent. Elles sont habilitées à intervenir auprès de l'employeur pour l'informer des faits qui surviennent dans le cadre d'une relation de travail. Elles peuvent aussi dispenser conseils et informations aux salariés ou les assister le cas échéant en résolution des litiges que les VHSS sont susceptibles d'engendrer.

Les coordonnées de ces organisations syndicales sont précisées dans la fiche "contacts utiles" du kit de prévention des VHSS visé à l'article 32.1 de la convention collective.

Les organisations professionnelles d'employeurs assurent la représentation et la défense des intérêts de leurs membres. Elles peuvent dispenser conseils et informations aux producteurs sur les mesures à prendre notamment lorsque des signalements leur sont transmis et les orienter vers les ressources utiles à la résolution des situations présumées de VHSS.

33.2.5. Les appui-conseils à destination des entreprises (Afdas)

Les entreprises peuvent solliciter les prestations d'appuis-conseils mises en place par l'Afdas, opérateur de compétences dont relève la branche :

- appui-conseil ressources humaines : construire un plan d'actions pour améliorer ses pratiques RH et/ou développer les compétences de ses collaborateurs ;
- appui-conseil responsabilité sociétale des entreprises : construire un plan d'action RSE en phase avec le projet et la stratégie de l'entreprise ;
- appui-conseil égalité professionnelle : construire un plan d'action pour mettre en œuvre une politique d'égalité professionnelle.

Article 34 | *Le signalement des VHSS et le traitement de ces signalements*

L'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 stipule une obligation, pour les employeurs, d'élaborer une procédure interne de signalement des VHSS et de traitement de ces signalements. Cette procédure doit être communiquée par tout moyen à l'ensemble des salariés, quelle que soit la durée de leurs contrats de travail :

- dans les entreprises qui n'ont ni règlement intérieur ni CSE, les procédures internes de signalement et de traitement des signalements de VHSS sont établies unilatéralement par l'employeur ;
- dans les entreprises qui n'ont pas de règlement intérieur mais qui sont dotées d'un CSE, celui-ci est consulté lors de l'adoption du document qui contient les informations sur les conditions dans lesquelles s'exercent le signalement ;
- dans les entreprises pourvues d'un règlement intérieur, celui-ci précise les conditions dans lesquelles s'exerce le signalement.

Il est précisé que lorsque le signalement émane d'un membre de la délégation du personnel au CSE, la procédure spécifique au droit d'alerte prévue aux articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du code du travail trouve à s'appliquer.

Article 34.1 | La protection des personnes

Il est rappelé que, les personnes ayant subi ou refusé de subir des faits présumés de VHSS, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné ou relaté de tels faits ne peuvent en aucun cas être sanctionnées, licenciées ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire (cf. article 31.5 ci-dessus).

En outre, dès lors que les conditions légales seront réunies, conformément à l'article L. 1153-2 du code du travail, ces personnes bénéficient des protections prévues par la loi du 9 décembre 2016 relative dite "Sapin II" prévues pour les lanceurs d'alerte.

De même, les personnes mises en cause par un signalement de VHSS se voient garantir le respect du principe de présomption d'innocence, sans que ce droit ne fasse obstacle aux mesures de sécurisation prises par l'employeur ni à l'exercice, le cas échéant de son pouvoir disciplinaire.

En tout état de cause, la procédure de traitement des signalements prévoit la réalisation d'une enquête contradictoire qui doit permettre d'entendre l'ensemble des parties intéressées avant toute décision disciplinaire éventuelle de l'employeur.

Article 34.2 | La procédure de signalement des VHSS

Pour accompagner et faciliter le signalement des faits de harcèlement sexuel, un dispositif favorisant la remontée d'information en matière de VHSS est mis en place.

Ce dispositif est laissé au choix de l'entreprise. Par exemple, la mise en place d'une boîte mail ou d'un numéro de téléphone dédié(e) aux signalements, la mise en place d'une permanence par les référents VHSS visés à l'article 33.1.3 du présent titre ou

encore le traitement du sujet lors d'entretiens entre les salariés et leurs supérieurs hiérarchiques.

Aucune condition de forme n'est imposée pour le signalement. Quel que soit la forme qu'il prend, il doit être transmis sans délai à l'employeur lorsqu'il n'en est pas directement destinataire. Il est toutefois recommandé d'effectuer ce signalement par écrit. À défaut, l'employeur (ou son représentant) consigne l'énonciation des faits rapportés par écrit et en remet une copie contre décharge à la personne entendue.

La procédure de signalement rappelle les dispositions relatives à la protection des personnes visées à l'article 34.1.

Article 34.3 | La procédure de traitement des signalements de VHSS

Aucun signalement de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste ne doit être minimisé. Pour déterminer en amont les modalités de traitement des signalements de VHSS, une procédure doit être mise en place à cet effet.

Chaque entreprise élabore sa propre procédure de traitement des signalements.

Pour ce faire, les employeurs peuvent s'appuyer sur le kit de prévention des VHSS visé à l'article 32.1, notamment :

- la fiche méthodologique de traitement des signalements pouvant relever de VHSS ;
- l'exemple de procédure de traitement des signalements de faits de harcèlement sexuel.

La procédure de traitement des signalements de VHSS mise en place par l'entreprise comporte *a minima* les étapes suivantes :

1. Accuser réception du signalement ;
2. Procéder à un premier échange avec l'auteur du signalement et avec la victime présumée, lorsque celle-ci n'est pas l'auteur du signalement ;
3. Procéder à une première analyse des faits sur la base des éléments recueillis, cette première analyse permettant d'orienter la suite de la procédure ;
4. Informer l'auteur du signalement et la victime présumée lorsque celle-ci n'est pas l'auteur du signalement, des suites qui seront données à ce signalement ;
5. Éventuellement, réaliser une enquête interne – en cas par exemple de suspicion de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle – ayant vocation à établir la matérialité des faits en recueillant les éléments factuels auprès des personnes concernées ;
6. Conclure l'enquête, le cas échéant ;
7. Donner des suites aux conclusions de l'enquête, le cas échéant.

L'employeur peut se faire accompagner par une structure extérieure spécialisée pour réaliser l'enquête.

Il est rappelé que la mise en œuvre d'une enquête interne est indépendante de toute procédure disciplinaire ou judiciaire, mais qu'elle ne saurait méconnaître le droit de chacune des parties visées par l'enquête d'être entendue. »

Article 4 | Modification du titre III de la convention

Dans le titre III de la convention collective, avant le sous-titre I^{er} relatif aux artistes-interprètes :

- le préambule est renommé « Article 1^{er} "Présomption de salariat" » ;
- après l'article 1^{er}, sont ajoutées les dispositions suivantes :

« Article 2 | Préconisations pour l'organisation des castings

L'endroit où se déroule le casting, la mise en concurrence, les enjeux, l'âge des candidats, la possible emprise et la situation de pouvoir de ceux qui sélectionnent sont,

parmi d'autres, des sujets de vigilance face auxquels des mesures spécifiques doivent être prises.

Au préalable, l'employeur sensibilise l'équipe en charge du casting d'une part, pour qu'elle soit vigilante quant aux pouvoirs et responsabilités que lui confère sa position, d'autre part, pour lui permettre d'informer les candidats, de recevoir leur parole en cas de problème et de les orienter (ces actions pouvant être confiées au référent VHSS s'il y en a un à cette étape de la production du film).

Information des différentes parties

L'annonce de casting doit prévoir la possibilité pour les candidats de se faire accompagner.

Dès le premier rendez-vous, ou avant si possible, les candidats sur le rôle doivent être informés sur ce qui leur sera demandé et en particulier sur l'existence dans le scénario de scènes imposant la nudité, de scènes d'intimité ou de scènes à caractère sexuel.

L'employeur doit allouer à l'équipe casting des lieux adaptés. Aucun rendez-vous de casting, qui sont des temps professionnels, ne doit avoir lieu dans une chambre d'hôtel ou un appartement privé d'une personne de l'équipe.

Les enfants doivent être accompagnés d'un adulte référent dont le rôle est de s'assurer, en contact avec les représentants légaux si ce n'est pas eux qui assument ce rôle, que la sécurité et l'intérêt de l'enfant sont préservés. Les locaux devront en outre permettre d'accueillir les accompagnants.

En aucun cas et à aucune étape du casting il ne peut être demandé à un artiste de se dénuder ou de réaliser des scènes d'intimité ou à caractère sexuel.

Aucune nudité ou semi-nudité n'est permise à aucune étape du casting. Aucune photo de l'artiste nu ou montrant l'artiste engagé dans un acte sexuel ne peut lui être demandée. Aucune simulation d'acte sexuel, aucun acte sexuel ou geste portant atteinte à l'intimité ne doit être demandé ou subi lors d'un casting.

Ne peuvent être présentes à cette étape que les personnes directement impliquées dans le processus de casting et l'éventuel accompagnant de l'artiste. Avant l'audition, chacune de ces personnes doit se présenter.

Article 3 | Préconisations pour les scènes d'intimité ou à caractère sexuel

Les répétitions ou le tournage de scènes d'intimité ou à caractère sexuel sont des situations de travail qui nécessitent une préparation et une attention particulière afin d'éviter les comportements à risque et prévenir les VHSS.

Ces situations de travail particulières posent le sujet du respect de l'intimité des acteurs, auquel il est impératif de veiller, avec notamment la limitation des effectifs et la fermeture des locaux lors de leur préparation, des répétitions et des prises de vues.

Ces scènes méritent une préparation en amont, au même titre que toutes les scènes à risque (cascades, effets spéciaux, armes...) tel qu'il est rappelé dans l'arrêté du 15 octobre 2016 relatif aux mesures de prévention dans la production de films cinématographiques et audiovisuels. Des mesures de prévention adaptées doivent être prises sur la base de l'évaluation des risques réalisée pour chaque scène d'intimité ou à caractère sexuel.

Préconisations

En premier lieu, il convient de s'assurer qu'une description de toute scène exigeant la nudité ou la semi-nudité ou de toute scène impliquant un acte sexuel simulé, soit

présentée formellement à l'artiste, et que ce dernier ait consenti à jouer la scène de cette manière suffisamment en amont de son tournage.

L'accord de l'artiste-interprète à jouer différents types de scènes d'intimité ou à caractère sexuel doit être préalablement recueilli par écrit au moyen, par exemple, de la clause-type figurant à l'annexe VI de la convention collective. Son consentement est révocable à tout moment.

Dès le développement du film, interroger systématiquement la nécessité d'engager un coordinateur d'intimité disposant des compétences nécessaires et de la formation requise.

La détention d'une certification émanant d'un organisme de formation ou d'une association professionnelle reconnue à l'international ou du certificat de qualification professionnelle (CQP) de coordinateur d'intimité reconnu en France par la branche professionnelle (CPNEF de l'audiovisuel) est indispensable. Le coordinateur d'intimité en justifie auprès du producteur.

La présence d'un coordinateur d'intimité permet de faciliter le tournage de ces scènes et d'assurer la protection des artistes. Le coordinateur de scènes d'intimité établit un protocole d'intimité qui fixe les conditions de travail tenant compte de la santé et de la sécurité de tous.

En cas de faits susceptibles de relever de VHSS, l'employeur, son représentant ou le référent VHSS, s'il y en a un, sont les destinataires du signalement. Il en va de même pour les situations où les consentements des artistes ne sont pas recueillis ou pas respectés.

Lors de la préparation

En fonction du contenu du script, lister les personnes dont la présence est indispensable.

Limiter le nombre de personnes sur le plateau aux seules personnes indispensables.

Limiter les retours vidéo.

Se préparer dans des loges privées, avec possibilité de présence d'une personne de confiance.

Lors des répétitions

Maintenir une présence minimale sur le plateau pendant les répétitions.

Prévoir des protections nécessaires (protections vestimentaires, en lien avec les équipes mise en scène et costumes).

Rester habillé pendant les répétitions.

Ne pas s'embrasser pendant les répétitions.

Lors des prises de vues

Réserver l'accès au plateau aux personnes rigoureusement nécessaires.

Préserver la confidentialité : aucun membre de l'équipe ne doit pouvoir filmer ou prendre des photos avec un appareil personnel et les photos prises par le/la photographe de plateau ne doivent être utilisées qu'avec l'autorisation formelle des artistes impliquées dans la scène.

Donner la possibilité aux artistes de demander la présence d'une personne de confiance.

Si une doublure est engagée pour remplacer l'artiste pour des scènes à caractère sexuel (les présentes préconisations s'appliquant aux artistes-interprètes et aux acteurs de complément), l'artiste doublé doit pouvoir donner son autorisation sur les

images utilisées, de même quand des effets informatiques sont utilisés pour remplacer l'artiste ou une partie du corps de l'artiste.

Article 4 | *Contrat de travail des artistes*

L'artiste doit être, préalablement à la signature de son contrat de travail, pleinement informé des scènes qu'il sera amené à jouer, et être en mesure de donner un consentement éclairé sur ce qui lui sera demandé.

Lorsque le scénario comprend des scènes de violence, de cascade, d'intimité ou à caractère sexuel, l'entreprise se donne les moyens appropriés pour accompagner leur préparation et leur réalisation. »

Article 5 | *Instauration d'une annexe V à la convention collective*

Il est inséré une annexe V intitulée « Clause dédiée à la prévention des VHSS » à la convention collective comprenant les dispositions suivantes :

« Le contrat de travail des salariés engagés par un employeur relevant de la présente convention collective doit comprendre une clause dédiée à la prévention des VHSS rappelant notamment les coordonnées des interlocuteurs internes et externes à l'entreprise qu'ils peuvent contacter s'ils se trouvent être victimes ou témoins de VHSS.

La présente annexe propose un exemple de clause-type, à visée informative, qui peut être adaptée à chaque situation. Elle traite des comportements inappropriés plus largement que les seules VHSS. Chaque entreprise reste libre de rédiger la clause qu'elle insère dans ses contrats de travail, la reprise de cet exemple n'est pas obligatoire.

"L'entreprise tient à garantir un environnement de travail sécurisé à ses salariés. Elle est notamment vigilante au respect de chaque individualité au sein du collectif de travail et porte une attention particulière à prévenir toute atteinte à la santé physique ou mentale de ses collaborateurs.

À ce titre, aucun comportement inapproprié n'est toléré sur les lieux et pendant le temps de travail, ainsi qu'en toute circonstance pouvant se rattacher à la vie professionnelle. Par comportement inapproprié, on entend notamment toute incivilité, violence, agissement sexiste ou stéréotypé (propos ou comportement) ou fait de harcèlement sexuel ou moral.

Il est rappelé au salarié que s'il se rend coupable de tels agissements, il est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail, dans les conditions prévues par le code du travail et le cas échéant par le règlement intérieur de la société, sans préjudice d'éventuelles actions pénales.

Pour permettre à l'employeur de prendre les mesures nécessaires, notamment d'enquête et de protection, il est demandé aux salariés victimes ou témoins de tels agissements d'en informer sans délai le producteur, son représentant et/ou le référent VHSS désigné (le cas échéant). À ce titre, ces salariés bénéficieront des protections légales. En complément, ils sont invités à s'adresser à l'un des interlocuteurs ci-après mentionnés.

D'une manière générale, le salarié s'engage à se montrer respectueux envers l'ensemble des personnes avec qui il sera amené à travailler, que celles-ci appartiennent à l'entreprise ou qu'elles y soient extérieures.

Il est rappelé que la prévention et le signalement des VHSS sont traités aux articles 31 à 34 du titre I^{er} de la convention collective de la production cinématographique.

■ Parmi les comportements visés :

Agissement sexiste :

L'agissement sexiste correspond à tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (art. L. 1142-2-1 du code du travail).

Harcèlement sexuel :

Le harcèlement sexuel se caractérise par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Il est également constitué lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ou lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition (art. L. 1153-1-1° du code du travail).

Il se caractérise aussi par toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (art. L. 1153-1-2° du code du travail).

Harcèlement moral :

Le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail d'un salarié, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (art. L. 1152-1 du code du travail).

Agression sexuelle :

Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise, que celle-ci soit recherchée au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (articles 222-22 et 222-22-2 du code pénal).

■ Vous trouverez ci-après les coordonnées des interlocuteurs internes ou externes à l'entreprise, que vous pouvez contacter si vous êtes victime ou témoin d'agissement sexiste, d'agression sexuelle ou de harcèlement :

L'employeur : (à compléter).

Le directeur de production : (à compléter).

Les représentants du personnel (le cas échéant) : (à compléter).

Le référent VHSS (le cas échéant) : (à compléter).

L'inspection du travail compétente : (à compléter).

La médecine du travail compétente : (à compléter).

Le CCHSCT cinéma et Films publicitaires : (à compléter).

La cellule d'écoute concernant les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle (soutien psychologique et orientation juridique) : (à compléter).

Violences Femmes Info : 39 19." »

Article 6 | *Instauration d'une annexe VI à la convention collective*

Il est inséré une annexe VI intitulée « Clause dédiée aux artistes jouant des scènes d'intimité ou à caractère sexuel » comprenant les dispositions suivantes :

« L'accord de l'artiste-interprète à jouer différents types de scènes d'intimité ou à caractère sexuel doit être préalablement recueilli par écrit au moyen, par exemple, de la clause-type ci-après. Chaque entreprise reste libre de rédiger la clause qu'elle insère dans ses contrats de travail, la reprise de cet exemple n'est pas obligatoire. Des clauses d'intimité plus précises peuvent être proposées, notamment en lien avec le coordinateur d'intimité lorsqu'il y en a un.

"Je soussigné(e), (à compléter)

Atteste avoir pris connaissance du scénario du film (à compléter) et de l'ensemble des scènes susceptibles d'être qualifiées comme « scènes d'intimité », au sein desquelles j'interpréterai le rôle de (à compléter).

Je reconnais avoir compris l'ensemble des informations qui m'ont été délivrées et j'ai pu poser toutes les questions nécessaires à leur bonne compréhension.

Je n'ai pas été contraint(e), ni influencé(e) pour donner mon consentement.

Je m'estime désormais suffisamment éclairé(e) pour prendre une décision en toute connaissance de cause et j'accepte d'interpréter les scènes suivantes décrites au scénario : (à lister et compléter) scène de baiser/scène de tension sexuelle et/ou comportant des caresses/contact avec une partie sexuée du corps/scène de violence physique ou psychologique/scène dénudée/scène de nu intégral/scène de sexe simulée.

Je comprends que mon consentement est spécifique aux scènes précitées et ne s'étend pas à toute modification ultérieure de ces scènes qui impliquerait un nouveau consentement de ma part.

En cas de refus de ma part quant à l'interprétation de certaines scènes, je consens néanmoins à ce qu'une doublure puisse jouer ces scènes à ma place, sous réserve d'avoir un droit de regard sur les images exploitées et notamment le droit de valider ou de rejeter toute utilisation des images impliquant la doublure.

Je suis informé(e) qu'à tout moment je pourrai retirer mon consentement.

Date, nom, prénom, signature"

Un exemplaire de ce document est remis à l'artiste, un autre exemplaire est conservé par l'employeur.

"Droit au retrait

Je soussigné(e), (à compléter)

Souhaite retirer mon consentement donné en date le (date) pour l'interprétation des scènes suivantes : (à compléter)

Date, nom, prénom, signature" »

Article 7 | *Clause de rendez-vous*

Les parties décident de se réunir un an après la signature du présent avenant afin d'en faire un premier bilan d'application.

En tout état de cause, des bilans périodiques de l'application du présent avenant seront réalisés chaque année, en invitant le cas échéant les personnes qualifiées sur le sujet.

Article 8 | *Durée, révision et dénonciation*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Par dérogation à l'article 32 du titre I^{er} de la convention collective, il entre en vigueur pour les signataires le premier jour du mois qui suit sa signature. Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant sera sollicitée par la partie la plus diligente.

Chacune des parties signataires peut demander la révision du présent avenant dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

La ou les parties signataires prenant l'initiative d'une demande de révision doivent la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception. La demande doit être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée. Une première réunion doit avoir lieu dans les deux mois suivants la notification. La demande de révision est réputée caduque si aucun accord n'est trouvé dans les six mois de la notification, sauf accord des parties pour poursuivre les négociations.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 17 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Protocole d'accord du 23 avril 2024

relatif au régime complémentaire de couverture des frais de santé
et au régime de prévoyance

NOR : ASET2450552M

IDCC : 3232

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

SNPDOS CFDT ;

SNADEOS CFTC ;

SNPDOSS CFE-CGC ;

SNFOCOS ;

UNSA ADOSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les salariés des organismes du régime général de la sécurité sociale bénéficient d'un régime complémentaire de couverture des frais de santé en application du protocole d'accord du 12 août 2008 et d'un régime de prévoyance au titre d'un accord signé le 7 janvier 1998, chacun à durée indéterminée.

Ces accords reposent respectivement sur des principes de respect de l'équilibre financier global et de pilotage rigoureux. Les partenaires sociaux constatent désormais des trajectoires financières structurellement différentes entre ces deux régimes.

En effet, si la trajectoire financière du régime de prévoyance est excédentaire dans la durée sur les précédents exercices et en prévisionnel sur les prochains, celle du régime complémentaire de couverture des frais de santé des salariés tel que visé au titre I^{er} du protocole d'accord du 12 août 2008 est déficitaire depuis l'exercice 2021.

En conséquence, les partenaires sociaux ont souhaité faire évoluer certains paramètres via l'engagement d'une négociation nationale sur chacun de ces régimes.

Aux fins de trouver les voies d'un équilibre financier préservé concernant les deux régimes, les partenaires sociaux ont, d'une part, convenu de la mise en place d'un mécanisme de mutualisation financière exceptionnelle et non pérenne entre les résultats annuels des deux régimes, au titre de l'exercice 2023, telle que visée par le protocole d'accord du 13 février 2024.

D'autre part, le présent accord intègre le relèvement de la part employeur dans le financement du régime des salariés de la complémentaire santé.

Les organisations syndicales tiennent à affirmer leur position d'un relèvement progressif sur la durée de la participation de l'employeur.

Par ailleurs, les partenaires sociaux marquent leur volonté commune d'améliorer le niveau des garanties du régime de prévoyance et de diminuer le taux de cotisation tout en veillant au respect de l'équilibre financier global dudit régime.

Enfin, ils actent la nécessité de mettre en conformité certaines dispositions conventionnelles des textes régissant ces deux régimes.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions et les annexes du protocole d'accord du 23 avril 2024 relatif au régime complémentaire de couverture des frais de santé et au régime de prévoyance dont bénéficient les salariés des organismes du régime général de la sécurité sociale pour les employés et cadres sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 18 septembre 2018 des agents de direction du régime général de sécurité sociale.

Article 2 | Dispositions d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales posées par le code du travail.

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions posées par le code du travail. Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale.

Il entre en vigueur au 1^{er} septembre 2024.

Les dispositions des articles 1^{er}, 2 et 3 du titre II et 2, 3, 4 du titre III du présent accord entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Fait à Montreuil, le 23 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Protocole d'accord du 22 mai 2024

au protocole d'accord du 13 juillet 2021
relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants

NOR : ASET2450531M

IDCC : 3232

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

SNADEOS CFTC ;

SNPDOSS CFE-CGC ;

SNFOCOS ;

SNPDOS CFDT ;

UNSA ADOSS,

d'autre part,

Préambule

Le protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale a été conclu pour une durée de trois ans. Il cessera par conséquent de produire ses effets le 31 décembre 2024.

La thématique du dispositif de soutien aux salariés proches aidants étant inscrite au programme de négociation pour l'année 2024, les parties signataires ont souhaité prolonger l'accord existant afin de conduire une réflexion préalable à l'engagement de cette négociation, notamment concernant une adaptation des mesures et prestations ainsi que des modalités de mise en œuvre en cas de reconduction du dispositif.

Elles ont donc convenu des dispositions qui suivent :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant du 22 mai 2024 au protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime

général de sécurité sociale sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

Article 2

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 22 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Protocole d'accord du 22 mai 2024

au protocole d'accord 13 décembre 2021
relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants
(choix du prestataire)

NOR : ASET2450528M

IDCC : 3232

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

SNPDOS CFDT ;

SNADEOS CFTC ;

SNPDOSS CFE-CGC ;

SNFOCOS ;

UNSA ADOSS,

d'autre part,

Préambule

Le protocole d'accord du 13 décembre 2021 formalisant le choix du prestataire en charge d'assurer la mise en œuvre des prestations définies au titre l^{er} du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale a été conclu pour une durée de trois ans. Il cessera par conséquent de produire ses effets le 31 décembre 2024.

La thématique du choix du prestataire en charge d'assurer la mise en œuvre du dispositif de soutien aux salariés proches aidants étant inscrite au programme de négociation pour l'année 2024, les parties signataires ont souhaité prolonger l'accord existant afin de conduire une réflexion préalable à l'engagement de cette négociation, notamment concernant une adaptation des mesures et prestations ainsi que des modalités de mise en œuvre en cas de reconduction du dispositif.

Elles ont donc convenu des dispositions qui suivent :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant du 22 mai 2024 au protocole d'accord 13 décembre 2021 formalisant le choix du prestataire en charge d'assurer la mise en œuvre des prestations définies au titre I^{er} du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

Article 2

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 22 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3248 | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 26 avril 2024

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} mai 2024
(Le Havre)

NOR : ASET2450559M

IDCC : 3248

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

UIMM Havre,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis les 28 mars 2024 et 23 avril 2024 dans le cadre de la CPTN de l'arrondissement du Havre, pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de l'arrondissement du Havre, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,97 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} mai 2024.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt. Conformément à l'article 2, il produira ses effets à compter du 1^{er} mai 2024.

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

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 | Révision

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

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

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

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

Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait au Havre, le 26 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240240-000624

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
