



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
ET DE L'EMPLOI

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE,  
DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE  
ET DE LA FORÊT

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIER  
MINISTRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction de l'information  
légale et administrative

# 2024-51

21 décembre 2024



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
ET DE L'EMPLOI

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE,  
DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE  
ET DE LA FORÊT

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2024-51 du 21 décembre 2024

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

[\*] Aucun texte du ministère de l'agriculture, de la souveraineté alimentaire et de la forêt dans  
le BO n° 2024-51.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-51 du 21 décembre 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 247   Habillement-industries</b> : avenant n° S 68 du 22 novembre 2024 relatif aux salaires minima .....	5
<b>IDCC 538   Manutention ferroviaire</b> : accord du 14 novembre 2024 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle (2025-2026-2027) .....	10
<b>IDCC 1596   Bâtiment (Île-de-France)</b> : accord du 7 novembre 2024 relatif aux indemnités de petits déplacements .....	31
<b>IDCC 1596   Bâtiment (Île-de-France)</b> : accord du 7 novembre 2024 relatif aux salaires minima .....	34
<b>IDCC 1597   Bâtiment (Île-de-France)</b> : accord du 7 novembre 2024 relatif aux indemnités de petits déplacements .....	36
<b>IDCC 1597   Bâtiment (Île-de-France)</b> : accord du 7 novembre 2024 relatif aux salaires minima .....	39
<b>IDCC 1619   Dentaires-cabinets</b> : avenant n° 12 du 24 octobre 2024 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance .....	41
<b>IDCC 1619   Dentaires-cabinets</b> : avenant n° 13 du 24 octobre 2024 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance .....	46
<b>IDCC 1875   Vétérinaires-cabinets-cliniques</b> : avenant n° 88 du 26 novembre 2024 relatif à la valeur du point conventionnel pour l'année 2025 .....	50
<b>IDCC 2336   Habitat-logement accompagnés</b> : avenant n° 65 du 25 octobre 2024 relatif aux modalités et aux indemnités de fin de contrat .....	51
<b>IDCC 2609   Bâtiment (Île-de-France)</b> : accord du 7 novembre 2024 relatif aux salaires minimaux .....	57
<b>IDCC 2931   Marchés financiers</b> : avenant n° 5 du 3 décembre 2024 relatif aux régimes de prévoyance et frais de santé .....	59
<b>IDCC 3016   Ateliers-chantiers-insertion</b> : avenant n° 35 du 26 novembre 2024 relatif au régime de prévoyance .....	81
<b>IDCC 3109   Industries alimentaires-5 branches</b> : avenant n° 27 du 15 novembre 2024 relatif au régime de prévoyance .....	84
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Indre)</b> : accord du 13 novembre 2024 relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2024 .....	92

<b>IDCC 3248   Métallurgie (Saône-et-Loire) : accord du 18 novembre 2024</b> relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté et du montant du complément annuel de rémunération (CAR).....	94
---	----

Brochure n° 3098 | Convention collective nationale

IDCC : 247 | INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT

**Avenant n° S 68 du 22 novembre 2024**  
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2450994M

IDCC : 247

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

**UFIMH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFTD ;**

**CFE-CGC CTH,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

À compter des salaires de décembre 2024 il est garanti aux salariés de l'annexe I « Ouvriers » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	
I	1	1 805
	2	1 813
	3	1 817
	4	1 823
II	1	1 827
	2	1 831
	3	1 838
	4	1 842

Niveau	Échelon	
III	1	1 847
	2	1 887

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 14 de l'annexe I « Ouvriers » calculée sur l'indemnité de congés payés correspondant au congé annuel, dans la limite de 30 jours ouvrables, comme suit :

- 5 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 20 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 25 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

## Article 2

À compter des salaires de décembre 2024 il est garanti aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	De 3 à – de 6 ans	De 6 à – de 9 ans	De 9 à – de 12 ans	De 12 à – de 15 ans	15 ans et +
I	1	1 805	1 822	1 829	1 836	1 843	1 850
	2	1 815	1 832	1 839	1 846	1 853	1 860
	3	1 818	1 835	1 842	1 849	1 856	1 863
	4	1 820	1 838	1 845	1 851	1 858	1 865
II	1	1 822	1 847	1 856	1 866	1 876	1 885
	2	1 824	1 849	1 858	1 868	1 878	1 887
	3	1 824	1 849	1 858	1 868	1 878	1 887
	4	1 825	1 850	1 859	1 869	1 879	1 888
III	1	1 829	1 860	1 872	1 885	1 897	1 909
	2	1 832	1 863	1 875	1 888	1 900	1 913
	3	1 839	1 870	1 883	1 895	1 907	1 920
	4	1 889	1 920	1 933	1 945	1 957	1 970

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

## Article 3

À compter des salaires de décembre 2024 il est garanti aux salariés de l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise » une rémunération minimale mensuelle brute d'octobre d'un

montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	De 3 à – de 6 ans	De 6 à – de 9 ans	De 9 à – de 12 ans	De 12 à – de 15 ans	15 ans et +
III	2	1 832	1 863	1 875	1 888	1 900	1 913
	3	1 839	1 870	1 883	1 895	1 907	1 920
	4	1 889	1 920	1 933	1 945	1 957	1 970
IV	1	2 018	2 056	2 071	2 086	2 101	2 116
	2	2 206	2 244	2 259	2 274	2 289	2 304
	3	2 405	2 443	2 458	2 473	2 488	2 503
	4	2 613	2 651	2 666	2 681	2 696	2 711
V	1	2 763	2 821	2 844	2 868	2 891	2 914
	2	3 067	3 125	3 148	3 171	3 194	3 218

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

#### Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2024 d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	
IV	3	28 924
V	1	32 335
	2	35 480
	3	39 944
	4	42 589
VI	1	45 548
	2	49 382
	3	56 608
	4	65 775

## **Article 5 | Bases de calcul des garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté pour les ETAM**

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des employés, techniciens et agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter de décembre 2024 à :

- 695 euros pour le niveau I ;
- 971 euros pour le niveau II ;
- 1244 euros pour le niveau III ;
- 1 507 euros pour le niveau IV ;
- 2 323 euros pour le niveau V.

Conformément aux articles 8 des annexes II « Employés » et III « Techniciens et agents de maîtrise » les ETAM ayant 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dans l'entreprise ne peuvent percevoir un salaire réel brut inférieur à la rémunération minimale mensuelle brute hors ancienneté correspondant à leur classification hiérarchique majorée respectivement de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 % du montant fixé ci-dessus par niveau, le résultat étant arrondi à l'euro le plus proche.

## **Article 6**

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application du code du travail.

## **Article 7 | Engagement de renégociation**

Les parties signataires conviennent qu'une réunion de la CPPNI sera organisée à l'initiative de l'Union française des industries mode et habillement, dans le courant du 1<sup>er</sup> trimestre 2025 pour fixer les montants des rémunérations garanties pour l'année 2025.

## **Article 8 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés puisqu'il a pour unique objet d'actualiser les minima conventionnels de salaires de la convention collective nationale des industries de l'habillement et qu'il s'applique à toutes les entreprises sans distinction de taille d'effectif.

## **Article 9 | Égalité salariale hommes/femmes**

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries de l'habillement, les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Conformément à ce principe, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par le présent accord et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;



- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

## **Article 10 | Dépôt et extension**

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par le code du travail, du présent accord qui sera déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail.

*Fait à Paris, le 22 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 14 novembre 2024**

relatif à l'accès des salariés à la formation  
tout au long de la vie professionnelle (2025-2026-2027)

NOR : ASET2451002M

IDCC : 538

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

**SAMERA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**FNPD CGT ;**

**FEETS FO ;**

**USPDA CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Lors de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 14 novembre 2024 les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes qui, à la date d'application du présent accord se substituent intégralement à toutes les autres dispositions conventionnelles préexistantes relatives au même objet (formation professionnelle continue) au sein de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes et notamment à celles de l'accord relatif à la formation professionnelle du 20 décembre 2021, de l'accord du 18 février 2022 révisant l'article 16 « Appui à la mise en œuvre du dispositif Pro-A », de l'accord du 27 février 2023 révisant l'article 14 « La contribution "conventionnelle" au titre du plan de développement des compétences ».

**Préambule**

Les signataires du présent accord affirment l'importance de la formation professionnelle continue au sein de la branche de la manutention ferroviaire et travaux connexes dans ses objectifs de :

- qualification des salariés et leur progression dans la grille de classification des emplois de la branche ;
- développement des compétences et de maintien dans l'emploi des salariés notamment les plus fragiles dans un contexte de perpétuelle évolution des techniques et des métiers ;

- fidélisation et facilitation de leur parcours professionnel et évolution professionnelle ;
- renforcement de l’attractivité du secteur ;
- défense et promotion des métiers de la branche ;
- facilitation de l’intégration des jeunes et amélioration de la gestion des âges (jeunes et seniors) ;
- dynamisation de la politique de l’emploi par le développement de la capacité des salariés à être acteurs majeurs de leur parcours professionnel ;
- facilitation de l’accès aux dispositifs de formation professionnelle continue.

Ils tiennent compte de l’accord cadre national interprofessionnel pour adapter à de nouveaux enjeux la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et ses décrets d’application.

Ils tiennent compte également des dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l’accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ils tiennent compte du bilan de l’application de l’accord du 20 décembre 2021 et des travaux conduits depuis 2021 au sein du conseil des métiers manutention ferroviaire et travaux connexes de l’OPCO de branche et au sein de la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) et de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche mis en place par l’accord relatif à la formation professionnelle du 17 mars 2006.

Le présent accord a le même champ d’application géographique et professionnel que la convention collective manutention ferroviaire et travaux connexes.

## **Article 1<sup>er</sup> | Priorités de la formation professionnelle au sein de la branche manutention ferroviaire**

Les signataires du présent accord fixent comme priorités d’ensemble par la voie de la formation professionnelle, des actions de formation en situation de travail (AFEST) ou de la validation des acquis de l’expérience (VAE) :

- 1.** L’accès à la formation des salariés en difficulté au regard des connaissances et compétences de base et/ou les moins qualifiés (en s’appuyant sur les acquis de leur expérience professionnelle) ;
- 2.** Le développement des compétences des salariés avec une priorité pour les formations à la sécurité ;
- 3.** La mise en place et le développement des démarches de certification des compétences des salariés en s’appuyant sur les trois certifications retenues pour structurer cette politique de branche :
  - CQP « Agent de nettoyage et manutention ferroviaire » ;
  - CQP « Chef d’équipe nettoyage et manutention ferroviaire » ;
  - CléA.

## **Article 2 | Objectifs de la formation professionnelle au sein de la branche manutention ferroviaire**

Les parties signataires fixent à la CPNE-FP de branche et à l’observatoire prospectif des métiers et des emplois comme objectif la mise en œuvre des priorités de branche fixées à

l'article 1<sup>er</sup> en les déclinant de manière adaptée et pertinente selon les axes suivants (par ordre d'importance au regard de la situation économique et sociale de la branche) :

1. Le développement des capacités et compétences des salariés, en lien ou non avec leur poste de travail ;
2. La lutte contre l'illettrisme et l'analphabétisme (notamment identification des parcours type, organismes et financements adaptés) ;
3. L'acquisition d'une qualification plus élevée, dans le cadre de parcours de formation qualifiants et dans la mesure du possible certifiants mobilisant notamment des actions de formation en situation de travail ou de validation des acquis de l'expérience ;
4. L'accès par la formation au socle de connaissances et de compétences professionnelles clés ou « de base » figurant au dictionnaire des capacités manutention ferroviaire ou CléA (notamment via des parcours de formation à diffuser et modalités de financement à identifier).

### **Article 3 | L'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise**

Afin de favoriser l'accès des salariés les moins formés aux actions de formation et notamment aux actions de formation en situation de travail, et à la validation des acquis de l'expérience (VAE), les signataires de l'accord missionnent la CPNE-FP et le conseil des métiers ou au conseil des métiers de la branche manutention ferroviaire de conduire des études et réflexions pour concevoir des outils visant à favoriser l'accès aux divers dispositifs de formation à l'ensemble des salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle et y compris les salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

Ces travaux porteront notamment sur :

- organisation de la disponibilité du salarié pour suivre une formation et de son remplacement en production ;
- élaboration et formalisation du plan de développement des compétences de l'entreprise, notamment dans un cadre pluriannuel pour faciliter l'accès des salariés à la formation ;
- identification et construction des parcours de formation, intégrant l'auto-positionnement des salariés dans le cadre de la validation de leurs acquis de l'expérience, et le développement de leur autonomie dans leur développement professionnel grâce aux séquences réflexives mises en œuvre lors des actions de formation en situation de travail ;
- identification des modalités et méthodes pédagogiques adaptées, et notamment celles qui permettraient le développement de la compétence « apprendre à apprendre » ;
- identification des accompagnements nécessaires aux salariés souhaitant s'engager dans des formations certifiantes ;
- identification des emplois et des parcours possibles pour l'accueil au sein de la branche de salariés en reconversion professionnelle souhaitant faire valoir un CPF de transition professionnelle ;
- la recherche d'informations et de bonnes pratiques auprès de branches de taille comparable ayant mis en œuvre un groupement d'entreprises pour l'insertion et la qualification (GEIQ) en vue de conduire une étude de faisabilité de mise en place de ce type de structure d'insertion au sein de la branche manutention ferroviaire.

Ainsi, les travaux de l'observatoire, et l'appui de l'OPCO de branche, devront porter prioritairement :

- sur la formalisation de divers parcours de formation devant permettre aux salariés de développer leurs compétences leur permettant de mieux maîtriser un emploi ou une catégorie

- d'emplois de la branche, ou des parcours qualifiants leur permettant une évolution professionnelle et/ou promotion et de changer de qualification en fonction des postes disponibles ;
- et sur l'appui au déploiement efficace des parcours de formation ainsi identifiés tant auprès des salariés que des entreprises.

Par ailleurs, durant la période 2025-2026-2027, les signataires incitent le conseil des métiers ou la section paritaire de la branche à solliciter les commissions permanentes de l'OPCO de branche susceptibles d'intervenir pour améliorer l'accès des salariés des entreprises de moins de 50 salariés aux dispositifs de formation et notamment les commissions traitant du développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ou des observatoires et certifications.

#### **Article 4 | La mise en œuvre du compte personnel de formation**

Les signataires de l'accord rappellent que selon les dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail « Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée, à la recherche d'un emploi, [...], afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute. »

Les signataires rappellent que sont éligibles au compte personnel de formation plusieurs actions de formation prioritaires pour la branche manutention ferroviaire et notamment celles conduisant aux CQP et à CléA.

Aussi, la mise en œuvre du compte personnel de formation peut s'articuler parfaitement avec la politique de formation de la branche dans un objectif de « formation durable » qui bénéficiera au développement des compétences des salariés et à la sécurisation de leurs parcours quel que soit leur projet professionnel.

Afin de favoriser le départ en formation des salariés à temps partiel pour lesquels le montant capitalisé peut s'avérer insuffisant pour accéder notamment à une formation certifiante les signataires du présent accord encouragent les entreprises à envisager, pour les salariés qui s'engagent dans des parcours de formation correspondant aux axes prioritaires 2 et 4 visés à l'article 2 du présent accord, l'une ou l'autre des modalités de co-investissement suivantes :

- 1.** Apporter le cofinancement nécessaire des coûts pédagogiques permettant la réalisation du parcours visé ;
- 2.** Permettre la réalisation en tout ou partie du parcours sur le temps de travail (ce qui réduit le maintien de rémunération à assurer).

#### **Article 5 | La mise en œuvre d'actions de formation en situation de travail dans le cadre de parcours certifiants**

Les membres de la CPNE-FP manutention ferroviaire ont constaté lors du bilan de l'accord triennal 2022 à 2024 l'existence de deux principaux freins constants au développement des dispositifs des CQP propres à la branche, et ce bien que ceux-ci répondent à un besoin réel ressenti tant par les représentants des employeurs que des salariés :

- une offre de formation inexistante ou tout au moins insuffisante ;
- une réticence des salariés à s'engager dans un processus de formation « classique ».

La CPNE-FP-MF a identifié des enjeux auxquels les actions de formation en situation de travail (AFEST) sont susceptibles d'apporter une solution aux problématiques rencontrées :

Enjeu :

- adapter les modalités de formation pour préparer les CQP « Agent de nettoyage et de manutention ferroviaire » et « Chef d'équipe NMF » ;

- permettre dans la construction des parcours, la prise en compte des compétences des collaborateurs déjà acquises ;
- généraliser autant que possible la possibilité offerte aux collaborateurs de développer et de faire reconnaître leurs compétences.

Compte tenu des freins évoqués précédemment et pour pouvoir obtenir au plus vite deux promotions qui permettront de réengager une démarche d'enregistrement des CQP propre à la branche, les signataires de l'accord entendent donner la plus large part possible aux actions de formation en situation de travail (le recours aux dispositifs de formation en salle ou en ligne pourraient être utilisés en appui ou en complément).

Corollaire de cet objectif, l'évaluation des salariés dans le cadre des certifications de branche devra elle aussi prendre appui autant que possible sur les situations de travail.

Il sera fait appel à l'appui de l'OPCO Mobilités pour :

- conduire les travaux d'ingénierie de certification pour adapter (à la marge) la définition des modalités et critères d'évaluation précédemment définis ;
- créer les référentiels de formation en situation de travail précisant les mises en situation type ;
- définir les moyens à mettre en œuvre pour le référent AFEST, le formateur et l'accompagnateur pédagogique AFEST ;
- élaborer un protocole de mise en œuvre de l'action de formation en situation de travail regroupant dans un support unique l'ensemble des informations utiles aux respects des critères légaux de mise en œuvre de l'AFEST (analyse de l'activité de travail, désignation d'un formateur, phases réflexives, évaluation des acquis) ;
- préparer uniformément et qualitativement les candidats à l'évaluation des compétences du (des) CQP à l'aide de ce protocole.

## **Article 6 | L'accès aux certifications**

Comme il a été exposé à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, la première priorité de la branche consiste à développer l'accès des salariés les moins formés à des parcours de professionnalisation adaptés à leurs acquis professionnels.

Les signataires s'accordent pour convenir que les certifications de la branche (CQP « Agent de nettoyage et de manutention ferroviaire », CQP « Chef d'équipe nettoyage et manutention ferroviaire », CléA (registre spécifique) sont suffisantes pour permettre l'accès des salariés de la branche aux certifications et qu'il n'existe pas de besoin d'en créer et déposer d'autres à court et moyen termes.

Pour que l'attention des acteurs de la formation au sein de la branche porte sur la concrétisation de l'accès à ces certifications sur la base du volontariat des salariés, la CPNE-FP de la branche définira au cours de la période triennale du présent accord (2025-2026-2027) les actions et modalités pratiques de mise en œuvre de celle-ci avec l'appui de l'OPCO de branche dans le cadre du financement des travaux de l'observatoire.

## **Article 7 | Le développement du tutorat et de l'accompagnement pédagogique AFEST**

Le développement du tutorat et de l'accompagnement pédagogique AFEST sont de nature à faciliter la mise en œuvre des actions de formation prioritaires pour la branche qui, dans leur ensemble, requiert un accompagnement des apprenants ainsi que le renforcement de leur autonomie d'apprentissage à laquelle les tuteurs peuvent contribuer.

La CPNE-FP Manutention ferroviaire a constaté ces dernières années que les fonds de la professionnalisation susceptibles de financer des formations de tuteurs étaient peu mobilisés au sein de la branche.

Les signataires soulignent l'importance d'identifier, dans la mesure du possible, des salariés volontaires pour exercer des missions de tuteur ou d'accompagnateur pédagogique AFEST notamment parmi les salariés âgés de plus de cinquante ans.

Une priorité sera accordée aux salariés âgés de plus de cinquante ans pour l'accès à la formation des tuteurs ou accompagnateur pédagogique AFEST.

## **Article 8 | *La valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage***

Les parties signataires soulignent l'importance des actions prioritaires de la branche en faveur de la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans le cadre du développement du tutorat et de la valorisation de la fonction de tuteur. À l'issue de l'expérience de tutorat, la branche s'engage à favoriser l'accès des tuteurs à la certification de compétences professionnelles inter-branches (CCPI) « Tutorat en entreprise ».

Les signataires rappellent que le projet d'accord classifications au sein de la branche stipule à son article 14 relatif à « l'évolution professionnelle au sein de la branche entre catégories d'emploi » que « Lorsqu'il existe, l'échelon 3 est le niveau au sein duquel les missions de tutorat ou d'accompagnateurs pédagogiques AFEST sont exercées. Les tuteurs peuvent avoir pour mission l'accompagnement d'un salarié vers un poste de niveau supérieur ».

## **Article 9 | *Le développement des compétences des salariés de la branche notamment en vue de l'accès à une qualification supérieure***

Comme il est indiqué ci-dessus, à l'article 2.3 « L'acquisition d'une qualification plus élevée, dans le cadre de parcours de formation mobilisant les actions de formation en situation de travail ou de validation des acquis de l'expérience qualifiants et dans la mesure du possible certifiants, » le développement des compétences des salariés est une priorité de la branche, y compris en vue de l'accès à une qualification supérieure.

Pour réaliser ce développement des compétences la branche entend s'appuyer notamment sur les parcours de formation et les actions de formation en situation de travail (AFEST, visée à l'article 5 du présent accord).

À cet égard les parties signataires de l'accord, rappellent en annexe 4 du présent accord, les termes du projet d'accord relatif à l'actualisation de la classification de la branche manutention ferroviaire et notamment les stipulations des articles 14 « Passerelles au sein et entre catégories d'emplois et filières » et 15 « Classifications et certificats de qualification professionnelle par la validation des acquis de l'expérience ou par action de formation en situation de travail (AFEST) ».

À l'occasion des travaux que la CPNE-FP manutention ferroviaire conduira au cours de la période 2025-2026-2027 sur les parcours de formation possibles au sein de la branche (parcours CQP « Agent NMF », parcours CQP « Chef d'équipe NMF », parcours socle général, parcours socle métier, parcours CléA) les membres de la CPNE-FP MF veilleront à ce que le lien puisse être fait par les salariés et les responsables opérationnels et RH entre les compétences/capacités des 2 CQP et les autres parcours relatifs aux compétences « transverses » de base (socle général, socle métier, CléA).

Sur la même période (2025-2026-2027) sur la base d'une formalisation des écarts des exigences des catégories d'emplois les membres de la CPNE-FP construiront des parcours de formation et/ou d'acquisition d'expérience permettant un développement des capacités/compétences des salariés afin de permettre leur évolution professionnelle en cas d'emplois dispo-



nibles (ou venant à se libérer) au sein des catégories d'emplois (classés à un niveau supérieur dans la classification des emplois).

## **Article 10 | *Le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels***

C'est en tenant compte du contexte économique et social de la branche, que les signataires ont défini les priorités de branche figurant à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord. Ils considèrent que la mise en œuvre de ces priorités participera largement au maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des salariés de la branche. Toutefois parmi celles-ci ou en complément de celles-ci, le conseil des métiers ou section paritaire professionnelle de l'OPCO de branche devra, à ce titre, être particulièrement attentif aux actions suivantes :

- l'accès des salariés à des formations en vue de certifications de compétences de base, lutte contre l'illettrisme notamment ;
- les actions de formation d'adaptation au poste de travail ;
- les bilans de compétences (en cas de risque de désinsertion professionnelle).

## **Article 11 | *L'insertion ou la réinsertion de salariés au sein de la branche***

Traditionnellement, l'insertion au sein de la branche s'appuie sur l'apprentissage que les signataires de l'accord entendent consolider notamment par le biais des actions en faveur du développement et de la valorisation du tutorat définies aux articles 7 et 8 ci-dessus et la rémunération minimale des apprentis à l'annexe 3.

Les signataires entendent également favoriser l'insertion des salariés au sein de la branche en incitant l'ensemble de ceux-ci à valider leurs acquis de l'expérience (et pour les primo-entrants à se former) avec la mobilisation et validation des blocs de compétences des certifications de la branche notamment via des actions de formation en situation de travail (AFEST).

## **Article 12 | *La contribution « conventionnelle » au titre du plan de développement des compétences***

Les signataires confirment leur volonté de poursuivre leur politique de développement de la formation auprès de tous les salariés et souhaitent prolonger l'application de la contribution conventionnelle égale à 0,50 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 11 salariés et plus, quel que soit leur effectif d'assujettissement fixé légalement.

Cette contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné est instaurée à compter des salaires versés au 1<sup>er</sup> janvier 2025 :

- la contribution est calculée à titre estimatif sur la base de la masse salariale de l'année N – 1 ;
- toute entreprise entrant dans le champ d'application de la branche versera cette contribution chaque année à l'organisme habilité à cette collecte selon des modalités convenues entre le conseil des métiers de la branche ou la section paritaire professionnelle et l'OPCO de la branche ;
- le solde définitif est calculé sur la base de la masse salariale réelle de l'année N, s'il est positif il fait l'objet d'un versement par l'entreprise à l'OPCO au plus tard avant le 31 mars de l'année N + 1 ; s'il est négatif ( $MS \text{ année } N < MS \text{ année } N - 1$ ) il fait l'objet d'un avoir de l'OPCO à l'entreprise au titre de la contribution conventionnelle de l'année N + 1.

Cette contribution fera l'objet d'une section à part entière, affectées aux entreprises de la branche pour le financement de tout type d'actions de formation.

Cette contribution permettra la prise en charge des coûts attachés aux actions de formation (frais pédagogiques, frais annexes, évaluation, suivi, accompagnement, certification, salaires).



Dans l'objectif de mise en œuvre de la priorité de branche visant le développement de la qualification des salariés notamment via l'accès aux compétences clés (ou compétences de base) via les CQP de la branche, via les parcours de formation visant à renforcer notamment les compétences de base nettoyage manutention ferroviaire ou à préparer la certification CléA ou toute autre certification visant les compétences de base, les parties signataires conviennent :

- d'affecter à ces priorités 10 % de cette contribution conventionnelle à compter de la collecte 2025 ;
- d'ajouter en N + 2 (2027) à cette enveloppe le reliquat issu de la collecte 2025, ce mécanisme étant reconduit pour les collectes de 2026 et 2027.

Les parties signataires délèguent à la CPNE-FP MF le soin de rendre éligibles à cette quote-part « priorités de branche » de la contribution professionnelle d'autres parcours de formation identifiés par la CPNE-FP comme répondant à des besoins de la branche.

### **Article 13 | Appui à la mise en œuvre des contrats de professionnalisation<sup>[1]</sup>**

La durée du contrat de professionnalisation (ou de l'action de professionnalisation en cas de CDI) pourra être portée à 36 mois maximum (au lieu de 12 mois) pour les personnes sans qualification ou bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH ou sortant d'un contrat aidé.

La durée des formations définies au sens de l'article L. 6325-14 du code du travail peut être portée pour les priorités définies à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord à une durée égale à 40 % de la durée du contrat (au lieu de 150 heures ou 15 % de la durée du contrat au minimum).

Les modalités de prise en charge par l'OPCO de branche au titre des contrats de professionnalisation sont définies selon le barème établi et actualisé en tant que de besoin par le conseil des métiers ou la section paritaire professionnelle de la branche.

Les parties signataires conviennent, pour encourager l'insertion par la professionnalisation, que les contrats de professionnalisation conclus en CDI bénéficieront par rapport aux barèmes de prise en charge de la formation d'une majoration de cette prise en charge de 10 % (sous réserves de la validation du CA de l'OPCO de branche).

Elles souhaitent également que les contrats de professionnalisation conclus pour une durée déterminée qui seraient à leur terme suivis d'un engagement à durée indéterminée puissent faire l'objet de cette bonification de 10 %.

Enfin les contrats de professionnalisation conclus au bénéfice des personnes reconnues handicapées par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) en catégorie B ou C bénéficieront d'une majoration de 10 % de la prise en charge pour les CDD et de 15 % pour les CDI.

Pour autant ces majorations qui ne pourront se cumuler, ne pourront entraîner une prise en charge par les fonds mutualisés supérieure au coût de la formation elle-même.

### **Article 14 | Appui à la mise en œuvre du dispositif Pro-A<sup>[2]</sup>**

Dans la limite des fonds consacrés aux actions de promotion ou de reconversion (professionnalisation) en alternance dans le cadre du dispositif Pro-A, la prise en charge et notamment la détermination de forfaits horaires et forfaits parcours, qui couvrent les frais pédagogiques, des rémunérations et charges sociales légales et conventionnelles des stagiaires ainsi que des frais de transport et d'hébergement, est déterminée par le conseil des métiers ou la section professionnelle paritaire de l'OPCO de la branche selon un barème actualisé en tant que de besoin.

[1] Contrat de professionnalisation ou tout autre dispositif s'y substituant selon les dispositions d'un ANI ou d'une nouvelle loi.

[2] Idem note 4, dispositif Pro-A ou tout dispositif de même nature s'y substituant.

Les dispositions législatives et réglementaires encadrent les durées de l'action de formation Pro-A et de la durée de la formation qu'elle comporte de la façon suivante :

- l'action est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois :
  - elle peut être allongée à 36 mois notamment pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
  - elle peut également être allongée jusqu'à 24 mois pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par accord collectif ;
- la durée de la formation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la période :

Elle peut être portée au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires. Ces catégories sont définies par un accord collectif.

Considérant la contribution positive à la lutte contre l'illettrisme au sein de la branche, les parties signataires par cet accord conviennent :

- la durée du dispositif Pro-A est fixée à 24 mois pour les salariés non diplômés (niveau VI ou V *bis* de l'Éducation nationale) et notamment ceux en situation d'analphabétisme ou d'illettrisme qui s'inscrivent dans un parcours de formation aux compétences de base.
- pour ces mêmes catégories de salariés la durée de la formation peut être portée à 25 % de la période totale.

Les parties signataires conviennent que l'OPCO de la branche prendra en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux contrats et du dispositif Pro-A sur la base de forfaits horaires qui pourront faire l'objet d'une révision annuelle (où à tout moment) par le conseil des métiers ou la section paritaire professionnelle de la branche auprès de l'OPCO.

Les priorités de la branche manutention ferroviaire au titre du dispositif Pro-A sont fixées aux annexes 1 et 2 du présent accord et font l'objet en tant que de besoin d'une actualisation par avenant à cet accord.

## **Article 15 | Appui au développement du tutorat et d'accompagnateur pédagogique AFEST**

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat et d'accompagnement pédagogique afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et en particulier de la professionnalisation (contrat de professionnalisation, dispositif Pro-A, apprentissage) et des actions de formation en situation de travail (AFEST).

Les entreprises devront prendre en compte l'organisation de la charge de travail du tuteur ou de l'accompagnateur pédagogique AFEST et les actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier pour exercer leur mission.

Elles invitent également les entreprises à mettre en œuvre les modalités particulières permettant de prendre en compte et de valoriser la fonction tutorale ou la mission d'accompagnateur pédagogique exercée(s) par les salariés dans le cadre de leur parcours professionnel.

En vue de favoriser l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre de la professionnalisation, les parties signataires conviennent que les actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale pourront être prises en charge par les fonds mutualisés au titre de l'OPCO de branche dans les conditions prévues au barème qu'elle actualise en tant que de besoin.

Les parties conviennent que ces modalités feront l'objet d'un examen annuel par le conseil des métiers ou la section paritaire professionnelle auprès de l'OPCO.

### **Article 16 | *Les abondements supplémentaires en euros du CPF***

Les parties signataires conviennent de la possibilité d'un abondement « supplémentaire » en euros au moment de la mobilisation de son compte par le salarié, porté par les fonds mutualisés légaux de l'OPCO de branche et donc sous réserve de l'accord du financeur (frais pédagogiques et frais annexes) pour :

- les salariés non titulaires de diplômes ou de titres (listés par la CPNE-FP de branche) et, qui décideraient de s'engager dans un parcours co-construit de certification entrant dans les priorités définies à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, dans le cadre d'un co-investissement CPF/dispositif Pro-A ou plan de développement des compétences : 25 % du financement engagé par le salarié ;
- les salariés souhaitant mobiliser leur CPF sur les formations aux compétences de base NMF ou tout autre cursus d'alphabétisation (ou « savoirs de base ») dans le cadre d'un parcours co-construit : 25 % du financement engagé par le salarié.

Il est rappelé que ces abondements supplémentaires en euros ne sont pas pris en compte ni dans le calcul des droits crédités sur le CPF (500 € acquis par an ou 800 € pour les salariés les moins qualifiés [niveau inférieur à CAP-BEP]), ni dans le plafond des 5 000 ou 8 000 euros.

### **Article 17 | *Appui à la mise en œuvre de la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)***

Les parties signataires examineront, si les flux de recrutements le nécessitent, au cours de la période triennale dans le cadre du conseil des métiers de la branche ou la section paritaire professionnelle auprès de l'OPCO de branche, l'opportunité de demander à l'OPCO de conclure une convention cadre relative à la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) avec France Travail. Cette convention fixera, le cas échéant, le cadre général du partenariat et les engagements respectifs.

### **Article 18 | *Articulation entre formation, entretiens professionnels des salariés et transfert conventionnel des contrats de travail***

Dans la perspective du développement de la formation, les parties signataires conviennent que, dès lors qu'une formation a été engagée pour un salarié, l'entreprise entrante s'engage à poursuivre le parcours de formation jusqu'à son terme.

Afin de garantir l'accès à la formation pour les salariés repris faisant l'objet d'un transfert, l'entreprise entrante organisera un entretien avec le salarié transféré, dans un délai de 9 mois au plus tard à compter du transfert, visant à identifier les actions de formations et entretiens professionnels dont il a bénéficié ainsi que les besoins de formation éventuels.

L'entretien visé à l'alinéa 2 ci-dessus constitue un entretien professionnel au sens de l'article L. 6315-1, I du code du travail ou un entretien état des lieux récapitulatifs du parcours professionnel du salarié au sens de l'article L. 6315-1, II du même code, s'il respecte les dispositions légales idoines (5<sup>e</sup> alinéa déplacé et devenu 3<sup>e</sup> alinéa afin de la rapprocher de l'alinéa 2 qu'il vise).

Compte tenu de l'impact important des changements de titulaires de marchés ou contrats commerciaux dans le secteur d'activité sur la gestion des emplois et des compétences dans le secteur d'activité, un changement d'employeur pouvant intervenir selon une périodicité de 3 à 7 ans, les signataires de l'accord conviennent en application du paragraphe III de l'ar-

ticle L. 6315-1 du code du travail permettant par accord de branche (sous réserves des accords collectifs d'entreprise) de fixer ainsi la périodicité des entretiens professionnels :

- au moins 1 entretien par période de 3 ans (y compris celui visé à l'alinéa précédent), ;
- au moins 2 entretiens par période de 6 ans (y compris celui visé à l'alinéa précédent).

Lorsque le salarié est repris en cours de cycle de 6 ans et à défaut de réalisation d'entretien(s) professionnel(s) par le ou les entreprises sortantes, l'entreprise entrante (nouvel employeur du salarié) qui réalise un entretien professionnel et un entretien d'état des lieux du parcours professionnel du salarié, avant la fin du cycle en cours, répond à ses obligations à l'égard du salarié repris pour le cycle en cours.

Dans le cas où le salarié repris n'aurait pas suivi une action de formation depuis au moins 5 ans, celui-ci bénéficiera obligatoirement d'une formation au sein de l'entreprise entrante qui devra être engagée au cours des 12 mois qui suivent la reprise du marché. Afin qu'au cours d'une période de 6 ans, l'obligation de formation des salariés soit équitablement répartie entre les entreprises qui se succéderaient comme titulaires d'un même contrat commercial, les signataires de l'accord recommandent qu'au cours de l'entretien de la première période de 3 ans soit proposé au salarié de suivre une action de formation ou d'acquérir un élément de certification.

L'entretien professionnel et l'état des lieux peuvent se tenir lors d'un même rendez-vous et donnent lieu à deux comptes-rendus disjoints dont une copie est remise au salarié.

Chaque entreprise sortante s'engage à remplir et à transmettre dans les 15 jours calendaires fixés à l'article 20.2 de la CCN « Manutention ferroviaire », le « passeport compétences », reprenant *a minima* les mentions suivantes (voir modèle de « passeport compétences » en annexe 5) :

- entreprise ;
- poste occupé ;
- formation sécurité suivie (intitulé, date, habilitation ou certification éventuelle) ;
- autres actions de formation et/ou promotion réalisée (intitulé de la formation certifiante ou qualifiante, date) ;
- entretiens professionnels (nature, date).

## **Article 19 | La commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle**

La CPNE-FP de la branche manutention ferroviaire a été créée par l'accord du 17 mars 2006 et les dispositions de l'article 6 « Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) de branche » stipulant :

« Les partenaires sociaux décident de la mise en place d'une CPNE-FP dans la branche professionnelle. Le règlement intérieur de la CPNE-FP sera établi lors de la première séance ».

Instance d'information réciproque entre les partenaires sociaux, d'étude et de concertation et de proposition dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle la CPNE-FP dispose d'un rôle de concertation en matière de formation – en liaison avec l'évolution de l'emploi – en assurant les missions suivantes :

- promouvoir la formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et réadaptation professionnels ;
- rechercher à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement des moyens ;
- établir et réviser le cas échéant, les priorités de demande de prise en charge des publics et formations dans le cadre des divers dispositifs de formation, notamment ceux concernant la formation ;
- favoriser le développement du dispositif de la VAE au sein de la branche ;

- mettre en œuvre la politique de certification de la branche et délivrer les certifications aux salariés de la branche candidats à celles-ci ;
- suivre l'évolution de la mise en œuvre des dispositifs de formation (CPF...) au plan qualitatif et quantitatif ;
- établir et mettre à jour la liste des formations et des organismes de formation habilités à intervenir auprès des salariés de la branche pour leur apporter un appui dans leurs parcours de formation ou de certification notamment via la VAE.

Par ailleurs la CPNE-FP assure le pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et notamment :

- analyser les travaux de l'observatoire et élaborer à partir de ces résultats des recommandations en matière de formation professionnelle, en tenant compte notamment de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur accès à la formation professionnelle continue ;
- établir le programme d'activité de l'observatoire ;
- procéder à toute étude, enquête, évaluation qui lui paraîtrait nécessaire ainsi qu'à la diffusion et à la promotion des travaux de l'observatoire.

## **Article 20 | *L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (observatoire)***

L'observatoire est chargé de fournir des informations à la CPNE-FP de la branche lui permettant notamment de définir des publics et priorités de formation, définir les diplômes, titres, CQP ainsi que les éventuelles formations spécifiques qui appuient la politique emploi-formation de la branche.

Dans ce cadre, l'observatoire est chargé de réaliser des études et fournir à la CPNE-FP des informations permettant de :

- définir la politique de formation de la branche ;
- étudier de façon prospective les métiers et qualifications de la branche ;
- définir les publics et formations prioritaires ;
- lister les diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle, qualifications reconnues prioritaires par la branche.

## **Article 21 | *Suivi et bilan de la mise en œuvre de l'accord***

Les parties signataires conviennent de l'importance du suivi de la mise en place de l'ensemble des priorités de branche (art. 1<sup>er</sup>) en matière de formation professionnelle continue ; des objectifs (articles 2 à 12) facilitant la mise en œuvre de celles-ci ainsi que des moyens (articles 12 à 17) mis à la disposition des entreprises et des salariés pour le développement d'une « formation durable » au sein de la branche.

Pour ce faire ils conviennent d'un suivi de la mise en œuvre de ces éléments à l'occasion de chaque réunion du conseil des métiers ou de la section paritaire professionnelle ainsi que d'un bilan annuel quantitatif et qualitatif de ces dispositions au sein de la CPNE-FP selon des modalités qui seront précisées en liaison avec l'OPCO de branche.

## **Article 22 | *Durée de l'accord***

Le présent accord est conclu à durée déterminée pour une période triennale (2025-2026-2027). Il annule et remplace toutes autres dispositions conventionnelles au sein de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes dans le domaine de la formation professionnelle et notamment celles de l'accord du 20 décembre 2021 et des accords du 18 février 2022 en révisant son article 16 et du 27 février 2023 en révisant son article 14.

### **Article 23 | Révision. Dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi et par lettre recommandée avec accusé de réception et avec le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

### **Article 24 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ont été définies à l'article 3 du présent accord intitulé « Légal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise ».

D'autres dispositions concernant la mise en œuvre de la politique de formation de la branche pourront être arrêtées dans le cadre de la commission permanente de l'OPCO de branche « Développement des compétences des entreprises de moins de cinquante salariés ».

Enfin, il est rappelé que les dispositions de l'article 14 relatif à la contribution conventionnelle plan de développement des compétences ne s'appliquent pas aux entreprises de 1 à 10 salariés.

### **Article 25 | Date d'application**

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entre en application au lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Toutefois, par exception à la règle fixée à l'alinéa précédent, les dispositions de l'article 12 relatives à la contribution conventionnelle au plan de développement des compétences, entrent conformément aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail en application à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de l'autorité administrative compétente.

### **Article 26 | Dépôt. Extension**

Le présent accord sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

*Fait à Paris, le 14 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)



## **Annexe 1 Liste des actions de formation prioritaires (cf. articles 13, 14 et 17)**

### **Priorités au titre du contrat de professionnalisation (art. 13)**

Les actions de formation considérées comme prioritaires pour leur financement par l'OPCO au titre du contrat de professionnalisation (ou de tout autre dispositif de même nature qui y serait substitué de par un ANI ou une loi, cette remarque étant valable chaque fois que le « contrat de professionnalisation » est visé ci-après) sont :

- les qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes ;
- les certificats de qualifications professionnelles (CQP) spécifiques à la branche manutention ferroviaire et travaux connexes ou blocs de compétences de ces certificats ;
- les certifications professionnelles inscrites au RNCP et/ou les certifications et habilitations inscrites au registre spécifique concourant à la mise en œuvre des parcours de professionnalisation définies par la CPNE-FP de la branche (voir l'article 1-3 du présent accord) ou blocs de compétences de ces certifications ;
- les certificats de qualifications professionnelles (CQP) non spécifiques à la branche manutention ferroviaire et travaux connexes mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche et listés par la CPNE-FP en annexe 2 du présent accord, et ce dans l'attente de la mise en œuvre effective des CQP spécifiques à la branche manutention ferroviaire et travaux connexes ;
- les diplômes et titres professionnels enregistrés dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) non spécifiques à la manutention ferroviaire et travaux connexes mais conduisant à un métier exercé au sein de la branche.

### **Priorités au titre du dispositif Pro-A (professionnalisation en alternance) (art. 14)**

Les actions de formation considérées comme prioritaires pour leur financement par l'OPCO au titre du dispositif Pro-A (ou de tout autre dispositif de même nature qui y serait substitué de par un ANI ou une loi, cette remarque étant valable chaque fois que le « dispositif Pro-A » est visé ci-après) sont :

- les actions permettant à un salarié de changer de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle permettant l'accès à une qualification reconnue dans les classifications de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes (prise en charge) ;
- les actions listées par la CPNE-FP de la CCN manutention ferroviaire en annexe 2 du présent accord et :
  - permettant l'accès à un titre ou un diplôme inscrit au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) ;
  - ouvrant droit à un CQP/CQPI (certificat de qualification professionnelle/CQP interbranches).

### **Priorités au titre de la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) (art. 17)**

Les parties signataires estiment prioritaires les actions de formation suivantes :

- pour l'ensemble des métiers de la « Manutention ferroviaire et travaux connexes », les actions de formation concourant à :
  - la connaissance de l'environnement de travail (environnement physique, réglementaire) ;

- la capacité à suivre une séquence de travail (une opération ou un ensemble d'opérations) ;
- la capacité à prendre connaissance des risques encourus dans l'environnement et contexte de travail et les mesures de prévention à prendre pour les éviter ;
- la mise à niveau concernant les techniques de base (utilisation des produits et des matériels) ;
- les formations de recyclage exigées par la réglementation ou la technicité des emplois (conduite de chariot automoteur, conduite d'auto-laveuse, travail en hauteur, habilitation électrique...) ;
- attitudes à adopter dans l'environnement de travail (déplacement sur chantier et à l'intérieur des matériels roulants ferroviaires, attitudes de service...) ;
- le travail en équipe ;
- pour les métiers de « Employé » et de la filière « Support », les actions de formation concourant à :
  - la connaissance de l'environnement de travail (organisation de l'entreprise, organisation du travail, organisation du chantier) ;
  - la capacité à suivre une séquence de travail (un traitement d'information ou un ensemble de traitements d'informations ou de travaux administratifs) ;
  - la capacité à prendre connaissance des risques encourus dans l'environnement et contexte de travail et des mesures de prévention à prendre pour les éviter ;
  - la mise à niveau concernant les techniques de bases (connaissances de base en informatique et bureautique) ;
  - attitudes à adopter dans l'environnement de travail (déplacement sur chantier, attitudes de services...) ;
  - le travail en équipe, et/ou selon l'emploi la capacité d'organiser le travail d'une équipe.



## **Annexe 2 Certifications non spécifiques à la branche conduisant à un métier exercé au sein de celle-ci (cf. articles 13 et 14)**

### **Certifications**

CQP « Agent d'entretien et rénovation en propreté », CPNE-FP Propreté, RNCP, niveau V, NSF 343t.

CQP « Agent machiniste classique », CPNE-FP Propreté, RNCP, niveau V, NSF 343t.

CQP « Chef d'équipe en propreté », CPNE-FP Propreté, RNCP, niveau IV, NSF 343t.

CQPI « Technicien(ne) de la qualité » (CPNE Travail temporaire), RNCP, niveau IV, NSF 200r.

CQPI « Agent(e) logistique » (CPNE Travail temporaire), RNCP, niveau V, NSF 311.

### **Diplômes**

CAP « Maintenance et hygiène des locaux », ministère Éducation nationale, RNCP, niveau V, NSF 343.

CAP « Agent d'entreposage et de messagerie », ministère Éducation nationale, RNCP, niveau V, NSF 311.

CAP « Agent d'entreposage et de messagerie mention services aéroportuaires », ministère Éducation nationale, RNCP, niveau V, NSF 311.

BEP « Métiers de l'hygiène, de la propreté et de l'environnement », ministère Éducation nationale, RNCP, niveau V, NSF 343.

Bac pro « Hygiène et environnement », ministère Éducation nationale, RNCP, niveau IV, NSF 343.

BTS « Hygiène propreté environnement », ministère enseignement supérieur, RNCP, niveau III, NSF 343.

BEP « Logistique et transport », ministère Éducation nationale, RNCP, niveau V, NSF 311.

Bac pro « Logistique », ministère Éducation nationale, RNCP, niveau IV, NSF 311.

Bac pro « Logistique mention services aéroportuaires », ministère Éducation nationale, RNCP, niveau IV, NSF 311.

DUT « Gestion logistique et transport », ministère enseignement supérieur, RNCP, niveau III, NSF 311.

Licence professionnelle « Transport-logistique spécialité : responsable d'exploitation », ministère enseignement supérieur, RNCP, niveau II, NSF 311.

### **Titres professionnels**

Titre professionnel « Agent(e) de propreté et d'hygiène », ministère chargé de l'emploi, RNCP, niveau V, NSF 343t.

Titre professionnel « Manager du développement du multiservices associés à la propreté », INHNI, RNCP, niveau I, NSF 343p.

Titre professionnel « Responsable de service hygiène propreté », INHNI, RNCP, niveau II, NSF 343p.

### **Annexe 3** Rémunération minimale des apprentis (cf. article 11 « L’insertion ou la réinsertion de salariés au sein de la branche »)

Afin de favoriser l’insertion des jeunes sous contrat d’apprentissage au sein des entreprises de la branche, les parties signataires conviennent de modalités de salaires minima des apprentis exprimés en pourcentage des salaires minimum garantis au sein de la manutention ferroviaire et travaux connexes selon le barème ci-après :

Année du contrat	Salaire minimum en pourcentage du Smic		Salaire minimum en pourcentage du salaire minimum conventionnel de l’emploi occupé	
	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 ans à 25 ans	Apprenti de 26 ans et plus
1 <sup>re</sup>	40 %	55 %	70 %	100 %
2 <sup>e</sup>	50 %	65 %	80 %	100 %
3 <sup>e</sup>	65 %	80 %	90 %	100 %

## **Annexe 4** Extrait du projet d'accord classifications (version du 11 octobre 2024) (cf. article 9 « Le développement des compétences des salariés de la branche notamment en vue de l'accès à une qualification supérieure »)

### **Titre III** Classifications et développement de la qualification professionnelle

#### **Article 13** | *Diplômes et acquis de l'expérience professionnelle*

Le secteur d'activité offrant de nombreux emplois de première qualification facilitant l'insertion économique et sociale de salariés parfois en difficulté au regard du niveau de diplôme obtenu, les partenaires sociaux ont entendu combiner efficacement :

- la nécessité d'utiliser les diplômes comme indicateurs du niveau d'exigence en termes de qualification des salariés occupant tel ou tel emploi-repère rattaché à telle ou telle catégorie d'emploi ;
- la reconnaissance de l'expérience professionnelle comme source d'acquisition de connaissances, de savoir-faire et des attitudes de service, que cette expérience professionnelle ait fait l'objet ou non d'une VAE ou AFEST sauf pour les échelons des niveaux I échelon 3 (opérateur) et IV échelons 1 et 2 (chef d'équipe) pour lesquels la validation d'un CQP (ou d'un bloc de CQP) via la VAE ou la formation ou AFEST est requise.

Lorsqu'un diplôme est mentionné dans la description d'emplois-repères, il n'est qu'une indication de niveau qui ne préfigure pas de la qualification de l'emploi réellement exercé. Il ne constitue donc ni une condition d'accès ni une garantie de classement.

Le diplôme ou la formation ne sont pris en compte que dans la mesure où ils font partie des exigences de l'emploi et qu'ils sont mis en œuvre dans l'emploi par les titulaires de celui-ci.

#### **Article 14** | *Évolution professionnelle au sein de la branche entre catégories d'emploi*

Les partenaires sociaux ont organisé la structure des grilles de classification et les filières professionnelles de manière à favoriser le développement de la qualification professionnelle et donc les possibilités d'évolution professionnelle des salariés.

L'évolution professionnelle au sein de la branche, au sein de la catégorie ouvriers, entre cette catégorie et la catégorie agent de maîtrise pour les chefs d'équipes, et entre les filières Exploitation et Support est un objectif central de l'actualisation de la grille de classification.

Celle-ci doit permettre d'améliorer significativement la lisibilité pour les salariés des parcours professionnels possibles et donc de mesurer l'acquisition d'expérience et/ou de compétences nécessaire au développement de leur qualification qui – dans la mesure des emplois disponibles – permettra leur progression dans la grille des emplois (c'est-à-dire leur promotion d'un échelon à un autre au sein d'une catégorie d'emploi ou d'un niveau à un autre en changeant de catégorie d'emploi).

Pour la catégorie ouvriers, la clarté de la structure d'emploi proposée (opérateur => opérateur qualifié => opérateur hautement qualifié => chef d'équipe) et la mise en place – pour la plupart des niveaux – de 3 échelons correspondants à des notions simples (prise de connaissance des

exigences du poste, maîtrise du poste, maîtrise parfaite du poste avec le recul professionnel suffisant pour transmettre ses techniques) vise à faciliter l'évolution professionnelle de chaque salarié.

Pour rendre cette évolution professionnelle effective pour le plus grand nombre de salariés, en tenant compte de la structure pyramidale de la hiérarchie des emplois et de l'organisation du travail au sein de l'entreprise, les partenaires sociaux ont convenu d'élaborer une politique de formation de branche axée sur l'acquisition progressive de qualification (cursus qualifiants permettant le développement des compétences par l'acquisition de « capacités » recensées dans un dictionnaire des capacités de la branche et pouvant faire l'objet de certification notamment par blocs de compétences).

Lorsqu'il existe, l'échelon 3 est le niveau au sein duquel les missions de tutorat ou d'accompagnateurs pédagogiques AFEST sont exercées. Les tuteurs peuvent avoir pour mission l'accompagnement d'un salarié vers un poste du niveau supérieur.

À l'occasion des travaux que la CPNE-FP manutention ferroviaire conduira au cours de la période 2025-2026-2027 sur les parcours de formation possibles au sein de la branche (parcours CQP « Agent NMF », parcours CQP « Chef d'équipe NMF », parcours socle général, parcours socle métier, parcours CléA) les membres de la CPNE-FP MF veilleront à ce que le lien puisse être fait par les salariés et les responsables opérationnels et RH entre les compétences/capacités des 2 CQP et les autres parcours relatifs aux compétences « transverses » de base (socle général, socle métier, CléA).

Sur la même période (2025-2026-2027) sur la base d'une formalisation des écarts des exigences des catégories d'emplois les membres de la CPNE-FP construiront des parcours de formation et/ou d'acquisition d'expérience permettant un développement des capacités/compétences des salariés afin de permettre leur évolution professionnelle en cas d'emplois disponibles (ou venant à se libérer) au sein des catégories d'emplois (classés à un niveau supérieur dans la classification des emplois).

## **Article 15 | *Classifications et certificats de qualification professionnelle par la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou par action de formation en situation de travail (AFEST)***

L'introduction de certificats de qualification professionnelle lors de l'actualisation des classifications correspond à une volonté des partenaires sociaux d'en faire un atout pour faciliter l'insertion et le développement professionnel des salariés (CQP « Agent de nettoyage et de manutention ferroviaire ») et leur promotion et évolution de carrière (CQP « Chef d'équipe de nettoyage et de manutention ferroviaire »).

Sans exclure, dans la mesure des besoins, l'acquisition des CQP via des formations d'insertion, les partenaires sociaux appuient prioritairement la mise en œuvre de ceux-ci selon la modalité de la VAE, de l'AFEST ou de toute autre modalité.

Les détenteurs d'un CQP agent de nettoyage et de manutention ferroviaire accèderont en priorité aux emplois classés au niveau II échelon 1 opérateur qualifié dans la mesure où l'un emploi de ce type sera ouvert à l'embauche ou à la promotion au sein du chantier.

L'accès au niveau IV échelon 2 chef d'équipe est réservé en priorité aux salariés ayant validé l'ensemble de leurs acquis professionnels par le biais du CQP « Chef d'équipe », dont le bloc « Encadrement d'équipe » à l'échelon 1 du niveau IV.

## **Article 16 | *Remplacement d'un salarié absent et priorité de promotion***

Les parties signataires de l'accord rappellent le rôle que peuvent jouer les remplacements temporaires d'un salarié absent par un salarié occupant un emploi de catégorie d'emplois infé-

rieure dans le cadre de la préparation de ce salarié à une évolution professionnelle selon les modalités de l'article 19 « Remplacement d'un salarié absent » (art. 40 DC + art. 8 AI + AII) de la CCN « Manutention ferroviaire ».

Elles incitent les salariés et les entreprises participant ou mettant en œuvre ces remplacements à les accompagner d'une démarche de VAE ou d'AFEST afin de reconnaître la validation des acquis des salariés.

**Annexe 5** Modèle de « passeport compétences » de M./Mme [...] (cf. article 20 « Articulation entre formation, entretiens professionnels des salariés et transfert conventionnel des contrats de travail »)

Prénom, nom salarié(e) :	Formation sécurité			Formation continue			Entretiens professionnels	
	Intitulé	Date	Hab. Certif.	Intitulé	Date	Hab. Certif.	Nature	Date
Entreprise :								
Poste occupé :								
Entreprise :								
Poste occupé :								
Entreprise :								
Poste occupé :								
Entreprise :								
Poste occupé :								

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**

**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

**Accord du 7 novembre 2024**

relatif aux indemnités de petits déplacements  
(Île-de-France)

NOR : ASET2450947M

IDCC : 1596

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

**FFB Île-de-France Est ;**

**FFB GP Île-de-France ;**

**CAPEB Île-de-France ;**

**SCOP Île-de-France Centre ;**

**FFB Île-de-France 78-91-95,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT Île-de-France ;**

**FO ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Afin de poursuivre la mise en œuvre du processus de convergence au sein de l'Île-de-France, les partenaires sociaux décident de créer une zone circulaire complémentaire applicable dans tous les départements d'Île-de-France et ce, afin de moderniser le régime des petits déplacements en l'adaptant aux particularités géographiques et dans le constant souci d'améliorer la situation des salariés amenés à se rendre sur des chantiers notamment les plus éloignés.

En conséquence, il est institué un système de 6 zones concentriques (soit les zones 1, 2, 3, 4, 5 et 6). La première zone (zone 1) est déterminée par une distance de 10 kilomètres à compter du point de départ des petits déplacements, tel qu'il est défini à l'article 8-14 des conventions collectives nationales.

Les zones 2 à 5 sont concentriques et leurs limites sont distantes entre elles de 10 kilomètres conformément à l'article 8-13 des conventions collectives nationales.

La zone 6 se situe au-delà de 50 kilomètres et s'applique tant que les conditions du grand déplacement ne sont pas réunies.

## Article 2

En application de l'article 1-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Île-de-France comprenant tous les départements qui la composent : Paris, Seine-et-Marne, Yvelines, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise. Les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

■ Pour les départements 75, 78, 91, 92, 93, 94 et 95 :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
Zone 1	2,26 €	2,34 €	11,60 €
Zone 2	3,12 €	3,05 €	
Zone 3	4,63 €	4,61 €	
Zone 4	5,36 €	5,70 €	
Zone 5	6,71 €	7,20 €	
Zone 6	8,23 €	9,55 €	

■ Pour la Seine-et-Marne :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
Zone 1	2,54 €	2,69 €	11,60 €
Zone 2	3,44 €	3,39 €	
Zone 3	5,07 €	5,07 €	
Zone 4	5,78 €	6,33 €	
Zone 5	7,29 €	8,07 €	
Zone 6	8,23 €	9,55 €	

## Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 4

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté relatif à son extension.

## Article 5

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.



## Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail et de l'emploi.

*Fait à Paris, le 7 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

**IDCC : 1596 | OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

**Accord du 7 novembre 2024**

relatif aux salaires minima  
(Île-de-France)

NOR : ASET2450948M

IDCC : 1596

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

**FFB Île-de-France Est ;**

**FFB GP Île-de-France ;**

**CAPEB Île-de-France ;**

**SCOP Île-de-France Centre ;**

**FFB IDF 78-91-95**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT Île-de-France ;**

**FO ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application des articles 12-8 et 12-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Île-de-France comprenant tous les départements qui la composent : Paris, Seine-et-Marne, Yvelines, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise.

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

Pour la région Île-de-France, les parties signataires du présent accord, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)
Niveau I		
Ouvriers d'exécution :		
– position 1	150	1 823 €
– position 2	170	1 835 €
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 876 €
Niveau III		
Compagnons professionnels :		
– position 1	210	2 011 €
– position 2	230	2 133 €
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
– position 1	250	2 260 €
– position 2	270	2 475 €

Ces valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle sont soumis les salariés concernés.

## Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté relatif à son extension.

## Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail et de l'emploi.

*Fait à Paris, le 7 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**

**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

**Accord du 7 novembre 2024**

relatif aux indemnités de petits déplacements  
(Île-de-France)

NOR : ASET2450949M

IDCC : 1597

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

**FFB Île-de-France Est ;**

**FFB GP Île-de-France ;**

**CAPEB Île-de-France ;**

**SCOP Île-de-France Centre ;**

**FFB Île-de-France 78-91-95,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT Île-de-France ;**

**FO ;**

**BATIMAT-TP CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Afin de poursuivre la mise en œuvre du processus de convergence au sein de l'Île-de-France, les partenaires sociaux décident de créer une zone circulaire complémentaire applicable dans tous les départements d'Île-de-France et ce, afin de moderniser le régime des petits déplacements en l'adaptant aux particularités géographiques et dans le constant souci d'améliorer la situation des salariés amenés à se rendre sur des chantiers notamment les plus éloignés.

En conséquence, il est institué un système de 6 zones concentriques (soit les zones 1, 2, 3, 4, 5 et 6). La première zone (zone 1) est déterminée par une distance de 10 kilomètres à compter du point de départ des petits déplacements, tel qu'il est défini à l'article 8-14 des conventions collectives nationales.

Les zones 2 à 5 sont concentriques et leurs limites sont distantes entre elles de 10 kilomètres conformément à l'article 8-13 des conventions collectives nationales.

La zone 6 se situe au-delà de 50 kilomètres et s'applique tant que les conditions du grand déplacement ne sont pas réunies.

## Article 2

En application de l'article 1-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Île-de-France comprenant tous les départements qui la composent : Paris, Seine-et-Marne, Yvelines, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise. Les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

■ Pour les départements 75, 78, 91, 92, 93, 94 et 95 :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
Zone 1	2,26 €	2,34 €	11,60 €
Zone 2	3,12 €	3,05 €	
Zone 3	4,63 €	4,61 €	
Zone 4	5,36 €	5,70 €	
Zone 5	6,71 €	7,20 €	
Zone 6	8,23 €	9,55 €	

■ Pour la Seine-et-Marne :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
Zone 1	2,54 €	2,69 €	11,60 €
Zone 2	3,44 €	3,39 €	
Zone 3	5,07 €	5,07 €	
Zone 4	5,78 €	6,33 €	
Zone 5	7,29 €	8,07 €	
Zone 6	8,23 €	9,55 €	

## Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 4

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté relatif à son extension.

## Article 5

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail et de l'emploi.

*Fait à Paris, le 7 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

**IDCC : 1597 | OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

**Accord du 7 novembre 2024**

relatif aux salaires minima  
(Île-de-France)

NOR : ASET2450950M

IDCC : 1597

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

**FFB Île-de-France Est ;**

**FFB GP Île-de-France ;**

**CAPEB Île-de-France ;**

**SCOP Île-de-France Centre ;**

**FFB Île-de-France 78-91-95,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT Île-de-France ;**

**FO ;**

**BATIMAT-TP CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application des articles 12-8 et 12-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Île-de-France comprenant tous les départements qui la composent : Paris, Seine-et-Marne, Yvelines, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise.

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

Pour la région Île-de-France, les parties signataires du présent accord, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)
Niveau I		
Ouvriers d'exécution :		
– position 1	150	1 823 €
– position 2	170	1 835 €
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 876 €
Niveau III		
Compagnons professionnels :		
– position 1	210	2 011 €
– position 2	230	2 133 €
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
– position 1	250	2 260 €
– position 2	270	2 475 €

Ces valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle sont soumis les salariés concernés.

## Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté relatif à son extension.

## Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail et de l'emploi.

*Fait à Paris, le 7 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3255 | Convention collective nationale

IDCC : 1619 | **CABINETS DENTAIRES**

**Avenant n° 12 du 24 octobre 2024**

à l'accord du 5 juin 1987  
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2450998M

IDCC : 1619

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

**FSDL ;**

**UD ;**

**CDF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FFASS CFE-CGC ;**

**FSPSS FO ;**

**FSAS CGT ;**

**UNSA santé sociaux,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Afin de prendre en compte différentes évolutions réglementaires, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des cabinets dentaires ont souhaité mettre à jour les dispositions relatives au régime collectif de prévoyance, mis en place au profit de l'ensemble des salariés non-cadres des entreprises relevant de la convention collective nationale des cabinets dentaires, en rédigeant le présent avenant.

**Clause de désignation**

L'accord prévoyance tel que rédigé actuellement comporte toujours une clause de désignation (l'AG2R Prévoyance étant désigné pour assurer la gestion du régime), ce qui est contraire à la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel et l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, sa traduction légale.

La loi prévoyait que, pour les accords en vigueur avant cette décision, la clause de désignation restait applicable dans un délai de 5 ans à partir du 16 juin 2013. Ainsi, depuis le 16 juin 2018, les cabinets dentaires sont libres de recourir à l'organisme de leur choix.

Il n'est donc pas nécessaire de conserver cette clause de désignation dans l'accord.

### Catégories objectives

Par ailleurs, afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les régimes de protection sociale complémentaire s'appliquent à l'ensemble des salariés ou à tous ceux relevant d'une catégorie objective de salariés définie sur la base de critères limitativement énumérés par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

À défaut, les contributions patronales à ces régimes ne peuvent bénéficier du régime social de faveur, et ces sommes sont réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

La définition d'une catégorie objective est donc une des conditions permettant aux contributions patronales de bénéficier d'exonérations de cotisations sociales et de déductibilité fiscale.

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 ayant institué le régime unifié Agirc-Arrco de retraite complémentaire (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019), a notamment abrogé la convention collective nationale (CCN) de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et l'ANI du 17 novembre 2017, relatif à la prévoyance des cadres, a repris la définition des articles 4 et 4 *bis* de ladite convention dans ses articles 2.1 et 2.2.

Ces catégories de salariés sont donc désormais définies aux articles 2.1 et 2.2 de ce texte.

Entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022, un décret du 30 juillet 2021, a adapté l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale à l'ANI (relatif à la prévoyance des cadres) et modifié la définition des catégories objectives.

Ainsi, jusqu'à l'entrée en vigueur du décret, l'appartenance aux catégories de « cadres » et de « non-cadres » devait être déterminée par référence à la CCN « AGIRC » de 1947 et notamment à ses articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, ces catégories doivent être déterminées en référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Le décret a prévu une période transitoire de trois ans, permettant la mise en conformité des régimes de protection sociale complémentaire à ces nouvelles dispositions, s'achevant le 13 décembre 2024.

Le présent texte n'empêche pas le recours aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

### Suspension du contrat de travail donnant lieu à indemnisation

Enfin, les contributions des employeurs au financement de prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire ne sont exclues de l'assiette des cotisations et contributions de sécurité sociale que si les prestations présentent un caractère collectif et obligatoire, au sens du code de la sécurité sociale.

Une instruction ministérielle du 17 juin 2021 a précisé les conditions d'appréciation de ce caractère collectif et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail.

Elle précise que les garanties de protection sociale complémentaire (hors retraite supplémentaire) doivent être maintenues dans l'ensemble des cas de suspension du contrat de travail donnant lieu au versement d'un revenu de remplacement par l'employeur, pérennisant ainsi une mesure prise à titre temporaire dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid-19.

Le régime collectif de prévoyance non-cadres de la CCN des cabinets dentaires doit donc également être mis en conformité sur ce point.

## **Article 1<sup>er</sup> | *Suppression de la clause de désignation***

Les dispositions de l'article 5.5 « Gestion du régime » du titre V « Régime de prévoyance et retraite complémentaire » de la convention collective nationale des cabinets dentaires, sont annulées et remplacées par les suivantes :

### **« Article 5.5 | *Organisme assureur***

Les cabinets dentaires sont libres de recourir à l'organisme assureur de leur choix.

Ce dernier doit se conformer à l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi qu'aux textes de la convention collective nationale (CCN) des cabinets dentaires régissant le régime collectif de prévoyance, notamment en matière de cotisations et de garanties. »

## **Article 2 | *Modification du champ d'application***

Les dispositions de l'article 5.1 « Objet » du titre V « Régime de prévoyance et retraite complémentaire » de la convention collective nationale des cabinets dentaires, modifiant l'article 2 du protocole d'accord de prévoyance du 5 juin 1987, sont annulées et remplacées par les suivantes :

### **« Article 5.1 | *Champ d'application***

Adhèrent obligatoirement au régime collectif de prévoyance complémentaire les salariés appartenant à la catégorie suivante : l'ensemble des salariés non cadres, ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (prévoyance) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective tel que défini à son article 1.1, et inscrits à l'effectif de l'entreprise à compter du jour de la mise en œuvre du régime de prévoyance ou embauchés postérieurement à cette date.

Le présent régime pourra être volontairement étendu aux salariés cadres relevant de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sous réserve que l'employeur prenne entièrement à sa charge l'ensemble de la cotisation correspondante.

Ce régime de prévoyance "Incapacité de travail, longue maladie, invalidité, décès" a pour but d'assurer :

- le versement d'indemnités journalières ou de rente invalidité, complémentaires à celles de la sécurité sociale ;
- le versement, en cas de décès du salarié, d'un capital et d'une rente d'éducation. »

## **Article 3 | *Modification des conditions d'application***

Les dispositions de l'article 5.3 « Conditions d'application » du titre V « Régime de prévoyance et retraite complémentaire » de la convention collective nationale des cabinets dentaires, sont annulées et remplacées par les suivantes :

### **« Article 5.3 | *Conditions d'application des garanties***

Les garanties du régime de prévoyance de la convention collective nationale des cabinets dentaires font l'objet d'un accord signé par l'ensemble des parties et figurant en annexe de la présente convention collective.

### Article 5.3.1 | Ancienneté du salarié

Ces garanties s'appliquent obligatoirement aux salariés tels que défini dans l'article 5.1, comptant 3 mois de présence dans le même cabinet, ou 3 mois d'ancienneté acquise dans d'autres cabinets dentaires au cours des 12 mois précédents.

### Article 5.3.2 | Suspension du contrat de travail indemnisée

En cas de suspension du contrat de travail indemnisée, les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, pour le salarié (et le cas échéant, leurs ayants droit) :

- dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- en arrêt de travail pour maladie ou accident, invalidité, qui bénéficie à ce titre des prestations en espèce de la sécurité sociale ;
- dont le contrat de travail est suspendu, dès lors qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement financé au moins pour partie par l'employeur, qu'il soit versé directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, en raison :
  - d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;
  - de toute période de congé rémunéré par l'employeur. »

## Article 4 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, la branche professionnelle des cabinets dentaires libéraux est très majoritairement composée des très petites entreprises (TPE), donc de moins de 50 salariés.

Dès lors, les partenaires sociaux ont nécessairement pris en compte leurs spécificités pour rédiger le présent texte, c'est pourquoi celui-ci ne comporte pas de règles particulières à leur sujet.

## Article 5 | *Égalité entre les femmes et les hommes et mixité des emplois*

Afin de respecter les dispositions de l'article 2 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des cabinets dentaires précisent qu'au cours de différents échanges en vue de la rédaction du présent avenant, il a été tenu compte des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Par ailleurs, sur la base des éléments dont ils disposent actuellement, les partenaires sociaux se sont efforcés d'analyser les critères d'évaluation des emplois, retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

Ils ont notamment étudié :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail des femmes et des hommes, et notamment des salariés à temps partiel ;
- l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et responsabilités au travail.

C'est donc en respectant l'ensemble de ces principes et en conformité avec l'article L. 2241-15 du code du travail, que les partenaires sociaux ont pris soin de négocier l'ensemble de cet avenant.

## **Article 6 | Durée et date d'effet**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## **Article 7 | Formalités administratives**

### **7.1. Dépôt légal**

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé, en deux exemplaires (une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique), auprès des services centraux du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

### **7.2. Extension**

La partie la plus diligente s'engage à demander l'extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale dans les meilleurs délais, dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

*Fait à Paris, le 24 octobre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3255 | Convention collective nationale

IDCC : 1619 | **CABINETS DENTAIRES**

**Avenant n° 13 du 24 octobre 2024**

à l'accord du 5 juin 1987  
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2450999M

IDCC : 1619

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

**FSDL ;**

**UD ;**

**CDF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSPSS FO ;**

**FSAS CGT ;**

**UNSA santé sociaux,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des cabinets dentaires ont mis en place un régime collectif de prévoyance au profit de l'ensemble des salariés non-cadres des entreprises de la branche.

Ce régime, mis en place par le protocole d'accord prévoyance du 5 juin 1987, intégré au titre V de la convention collective nationale (CCN) des cabinets dentaires a été modifié à de nombreuses reprises depuis cette date.

Dans le cadre du suivi de ce régime collectif, les partenaires sociaux ont décidé d'enrichir les garanties proposées (les taux de cotisation restant identiques).

**Article 1<sup>er</sup> | Modification des garanties**

Les garanties prévues par le régime collectif de prévoyance de la branche professionnelle des cabinets dentaires sont remplacées par celles annexées au présent avenant.

## **Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, la branche professionnelle des cabinets dentaires libéraux est très majoritairement composée des très petites entreprises (TPE), donc de moins de 50 salariés.

Dès lors, les partenaires sociaux ont nécessairement pris en compte leurs spécificités pour rédiger le présent texte, c'est pourquoi celui-ci ne comporte pas de règles particulières à leur sujet.

## **Article 3 | Durée et date d'effet**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## **Article 4 | Formalités administratives**

### **4.1. Dépôt légal**

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé, en deux exemplaires (une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique), auprès des services centraux du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

### **4.2. Extension**

La partie la plus diligente s'engage à demander l'extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale dans les meilleurs délais, dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

*Fait à Paris, le 24 octobre 2024.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe Tableau des garanties au 1<sup>er</sup> janvier 2025



AG2R LA MONDIALE  
Prendre la main  
sur demain

# Résumé des garanties

## CCN des Cabinets dentaires (Brochure 3255)

### Personnel non cadre

Date d'effet: 1<sup>er</sup> janvier 2025

#### Arrêt de travail

Nature des garanties	Prestations AG2R Prévoyance <sup>(1)</sup>
<b>Incapacité temporaire de travail: indemnité journalière en fonction de la situation de famille du salarié à la date de survenance de l'incapacité temporaire de travail<sup>(2)</sup></b>	
Après une franchise fixe de 30 jours, applicable à chaque arrêt (sauf rechute reconnue par la Sécurité sociale), ou à l'issue de la période d'indemnisation prévue au titre du maintien de salaire conventionnel pour le personnel en bénéficiant.	
Salarié n'ayant pas d'enfant à charge	30 % du SR
Salarié ayant 1 enfant à charge	30 % du SR
Salarié ayant 2 enfants à charge	40 % du SR
Salarié ayant 3 enfants à charge et plus	50 % du SR
<b>Invalidité permanente (1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie): rente annuelle en fonction de la situation de famille du salarié à la date de survenance de l'invalidité</b>	
Salarié n'ayant pas d'enfant à charge	30 % du SR
Salarié ayant 1 enfant à charge	30 % du SR
Salarié ayant 2 enfants à charge	40 % du SR
Salarié ayant 3 enfants à charge et plus	50 % du SR

SR = Salaire de référence.

(1) En complément des prestations versées par la Sécurité sociale.

(2) Pendant toute la durée du contrat de travail de l'intéressé, les indemnités journalières complémentaires sont majorées des charges sociales patronales évaluées forfaitairement à 42,23 %.

#### Décès ou invalidité permanente totale

Nature des garanties	Prestations AG2R Prévoyance
<b>Capital décès (en fonction de la situation de famille au moment du décès du salarié)</b>	
Célibataire, veuf, divorcé, sans personne ou enfant à charge	100 % du SR
Marié ou pacsé sans personne ou enfant à charge	175 % du SR
Célibataire, veuf, divorcé, marié, pacsé, ayant une personne ou un enfant à charge	200 % du SR
Majoration du capital par personne ou enfant à charge supplémentaire	50 % du SR
<b>Invalidité permanente totale</b>	
Versement par anticipation	Fraction du capital décès, le solde étant versé au décès du salarié
<b>Décès postérieur ou simultané du conjoint ou partenaire de PACS</b>	
Nouveau capital au profit des enfants restant à charge	100 % du capital décès
<b>Frais d'obsèques</b>	

En cas de décès du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un PACS, de l'un de ses enfants à charge (au sens fiscal), il est versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques, sur présentation d'une facture, une indemnité forfaitaire dont le montant est fixé à 100 % du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés.



**Rente annuelle d'éducation OCIRP (en fonction de l'âge de l'enfant à charge)**Jusqu'au 26<sup>e</sup> anniversaire sous condition <sup>(1)</sup>25 % du SR <sup>(2)</sup>

La rente est versée sans limitation de durée en cas d'invalidité avant leur 26<sup>e</sup> anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la Sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile ou la carte mobilité inclusion, sous réserve d'être âgés de moins de 26 ans à la date du décès du parent salarié.

Lorsque l'enfant à charge est orphelin des 2 parents, le montant de la rente dont il bénéficie est doublé.

SR = Salaire de référence.

(1) Fournir annuellement à l'OCIRP une déclaration sur l'honneur, avec la mention « non décédé », ou toute pièce justificative valant certificat de vie.

(2) Le montant de la rente ne peut être inférieur à 3600 € par enfant et par an.

Brochure n° 3282 | Convention collective nationale

IDCC : 1875 | **CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES**  
(Personnel salarié)

**Avenant n° 88 du 26 novembre 2024**  
relatif à la valeur du point conventionnel pour l'année 2025

NOR : ASET2450970M

IDCC : 1875

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

**SNVEL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSPSS FO ;**

**FESSAD UNSA ;**

**CFE-CGC Agro ;**

**CFDT Agri Agro,**

d'autre part,

il a été conclu ce qui suit :

**Valeur du point conventionnel**

Réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation le 26 novembre 2024 les partenaires sociaux signataires ont convenu de fixer la valeur minimale du point à 17,75 euros, sur la base de 151,67 heures, dans le champ de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (IDCC 1875) et de la CCN des vétérinaires praticiens salariés (annexe VII), impérativement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

**Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, compte tenu de la structuration de la branche des vétérinaires praticiens salariés dont les entreprises comptant au moins 50 salariés emploient seulement 3,7 % des salariés (selon les données des DADS 2020), les partenaires sociaux de la branche ont considéré que l'accord relatif aux salaires minimums conventionnels n'avait pas à comporter de règles spécifiques en fonction de la taille de l'entreprise.

*Fait à Paris, le 26 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 65 du 25 octobre 2024**  
relatif aux modalités et aux indemnités de fin de contrat

NOR : ASET2450997M

IDCC : 2336

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

**HEXOPÉE ;  
SOLIHA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;  
CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Par un arrêté du 1<sup>er</sup> août 2019, publié au *Journal officiel* le 23 août 2019, le ministère du travail a procédé à la fusion des conventions collectives des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs (CCN FSJT, IDCC 2336) et celle des personnels PACT et ARIM (IDCC 1278).

Il a ainsi été décrété que la convention collective des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs soit la convention collective de rattachement (CCN FSJT). En conséquence, le champ territorial et professionnel de la convention collective des personnels PACT et ARIM est inclus dans celui de la CCN des FSJT. Par ailleurs, l'ensemble des stipulations en vigueur de la convention collective des personnels PACT et ARIM sont annexées à la CCN des FSJT.

C'est dans ce cadre que l'ensemble des partenaires sociaux des deux CCN visées ci-dessus ont entamé des travaux d'harmonisation des champs conventionnels notamment par la conclusion d'un accord de méthode du 28 novembre 2019. Par ailleurs, il est rappelé que le 3 juin 2020, un avenant n° 53 a été conclu modifiant l'intitulé de la CCN des FSJT, devenant ainsi la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA), étendu par un arrêté du 6 novembre 2020.

Dans la poursuite des travaux d'harmonisations conventionnelles, les partenaires sociaux ont lancé une nouvelle négociation et ce en matière d'indemnité de fin de contrat et ce conformément à l'accord n° 28 du 21 mai 2024.

Les fortes différences en matière de calcul d'indemnités liées à la retraite étant importantes et au regard de l'obligation de provisionner ces sommes par l'employeur, des règles particulières sont nécessaires pour les anciens salariés relevant de la CCN PACT ARIM à la date d'extension du présent avenant. Cette spécificité vise à éviter un risque économique qui pèserait alors sur les structures.

Le présent avenant a pour objet d'instaurer, dans la poursuite des travaux d'harmonisations, les dispositions conventionnelles relatives aux modalités et aux indemnités de fin de contrat au sein des entreprises FSJT et des PACT ARIM relevant de la branche HLA.

C'est en visant ces objectifs précis que les partenaires sociaux ont négocié et conclu le présent avenant.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs et ceux des personnels des PACT et ARIM relevant de l'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application » de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA).

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

## **Article 2 | Objet**

Le présent avenant révisé les articles 5.7 et 5.8 ainsi que les dispositions du chapitre XV de la convention collective nationale HLA. Par ailleurs, il remplace les articles 12 à 12 *ter* et l'article 19 *bis* et 20 de la CCN des personnels des PACT ARIM (IDCC 1278) et l'avenant n° 9 du 15 septembre 2014 de la CCN HLA.

## **Article 3 | Dispositions relatives au licenciement à titre individuel**

Cet article modifie et remplace l'article 5.7 de la CCN HLA comme suit :

### **« Article 5.7 | Licenciement individuel**

#### **5.7.1. Procédure d'entretien préalable**

L'employeur, ou son représentant, qui envisage de licencier à titre individuel un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en mains propres contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Lors de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Dans les entreprises où pour des raisons d'effectif ou de carence il n'y a ni représentant du personnel élu ni délégué syndical, le salarié peut se faire assister lors de l'entretien par une personne de la profession appartenant à une entreprise dont l'activité est visée dans le champ d'application de la présente convention ou par un conseiller

de son choix inscrit sur une liste dressée par le préfet que le salarié pourra consulter à la mairie ou à l'inspection du travail.

Ces possibilités doivent figurer dans la lettre de convocation.

À l'issue de l'entretien, si l'employeur décide de licencier le salarié, il doit le lui notifier par lettre recommandée avec accusé de réception. L'envoi de la lettre ne peut être fait moins de 2 jours ouvrables pleins après l'entretien. La date de première présentation de cette lettre fixe le point de départ du préavis.

#### 5.7.2. Indemnités

Sauf cas de faute lourde ou grave privative de l'indemnité de licenciement, une indemnité, s'élevant à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté (au prorata pour les années incomplètes) dans la structure sera versée à tout membre du personnel licencié à titre individuel que ce soit pour motif personnel ou pour motif économique.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est, selon le cas le plus favorable au salarié, soit la moyenne des trois derniers mois de salaire, soit la moyenne des douze derniers mois de salaire, étant entendu que les gratifications de caractère exceptionnel ou contractuel perçues pendant ces périodes sont prises en compte *pro rata temporis*. »

### Article 4 | **Dispositions relatives au licenciement à titre collectif**

Cet article modifie l'article 5.8 de la CCN HLA comme suit :

#### « Article 5.8 | **Licenciement collectif pour motif économique**

##### 5.8.1. Procédure

Les licenciements pour motif économique ne peuvent être décidés qu'après consultation préalable du CSE, s'il existe, ou à défaut, d'IRP qui peut/peuvent présenter toute observation susceptible de modifier les décisions envisagées.

Les licenciements, s'ils ne peuvent pas être évités, s'effectuent en tenant compte, notamment, des charges de famille et de l'ancienneté de service dans l'organisme ainsi que des qualités professionnelles des salariés concernés.

L'employeur recherche toute mesure susceptible de faciliter le reclassement des salariés concernés, notamment par des actions d'adaptation ou de formation professionnelle ou dans d'autres structures de la branche HLA.

Le personnel licencié dans ces conditions conserve, pendant 18 mois, une priorité pour toute embauche éventuelle dans sa catégorie. Dans ce cas, il bénéficie, lors de sa réembauche, des avantages individuellement acquis à la date du licenciement, sauf en matière d'ancienneté.

##### 5.8.2. Indemnités

Tout salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique, perçoit après 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de licenciement égale à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté (au prorata pour les années incomplètes) dans l'entreprise. Cette indemnité est portée à un tiers de mois pour la onzième année de présence, ainsi que pour les années suivantes.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est, selon le cas le plus favorable au salarié, soit la moyenne des trois derniers mois de salaire, soit la moyenne des douze derniers mois de salaire, étant entendu que les gratifications de caractère exceptionnel ou contractuel perçues pendant ces périodes sont prises en compte *pro rata temporis*. »

Cet article modifie le chapitre XV de la CCN HLA comme suit :

## « Chapitre XV Dispositions relatives à la retraite

### Article 15.1 | *Retraite progressive*

#### 15.1.1. Principe

La retraite progressive permet au salarié l'ouverture du droit à une pension de retraite, sous respect des conditions légales et réglementaires notamment en matière d'âge, tout en travaillant à temps partiel. Ainsi, jusqu'à leur départ effectif à la retraite, les salariés concernés bénéficient d'une fraction de leur pension (retraite de base et complémentaires).

Pour en bénéficier, l'assuré doit pouvoir justifier d'au moins 150 trimestres d'assurance vieillesse, tous régimes de retraite obligatoires confondus.

La retraite progressive permet ainsi aux salariés de travailler à temps partiel tout en percevant une fraction de leur retraite. Cette fraction est égale à la différence entre 100 % et la quotité de travail à temps partiel par rapport à la durée du travail à temps complet dans l'entreprise (la quotité de travail à temps partiel ne doit pas être inférieure à 40 %, ni supérieure à 80 %).

L'employeur continue à cotiser à la retraite du salarié sur la base d'un salaire à temps complet.

#### 15.1.2. Indemnités

Tout salarié qui demande la transformation de son emploi à plein temps en emploi à mi-temps dans le cadre du régime de retraite progressive prévue par le dispositif légal et dont la demande aura été acceptée par l'employeur bénéficiera lors de sa cessation totale d'activité de l'indemnité de départ en retraite dans les conditions fixées ci-dessous. Cette indemnité est calculée sur la base des derniers appointements mensuels que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé à plein temps.

### Article 15.2 | *Départ à la retraite*

#### 15.2.1. Procédure

La résiliation du contrat de travail à partir de l'âge normal de la retraite prévu par les institutions sociales constitue le départ à la retraite et n'est pas considérée comme un licenciement.

En cas de départ à la retraite, le salarié avise, par écrit contre décharge ou par lettre recommandée, son employeur.

Cette information doit être communiquée dans le délai prévu par les dispositions légales.

#### 15.2.2. Indemnités

Tout salarié cessant ses fonctions pour départ en retraite bénéficiera d'une indemnité de départ dont le montant sera fixé à :

■ 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté (au prorata pour les années incomplètes) dans la structure, avec un maximum de 7 mois de salaire brut.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est, selon le cas le plus favorable au salarié, soit la moyenne des trois derniers mois de salaire, soit la moyenne des douze derniers mois de salaire, étant entendu que les gratifications de caractère exceptionnel ou contractuel perçues pendant ces périodes sont prises en compte *pro rata temporis*.

## Article 15.3 | *Mise à la retraite*

### 15.3.1. Procédure

En cas de mise à la retraite, l'employeur avise, par écrit contre décharge ou par lettre recommandée, le salarié.

Cette information doit être communiquée dans le délai prévu par les dispositions légales.

Le salarié doit donner son accord par courrier recommandé ou remis en main propre contre décharge dans un délai de 1 mois.

À réception de la réponse du salarié, l'employeur notifie la mise à la retraite ou stoppe la procédure.

Par ailleurs, l'employeur informe le CSE, s'il existe, du choix fait par l'entreprise du remplacement du salarié mis en retraite et du calendrier prévisionnel de sa mise en œuvre.

### 15.3.2. Indemnités

Tout salarié cessant ses fonctions pour mise à la retraite bénéficiera d'une indemnité de départ dont le montant sera fixé à :

■ 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté (au prorata pour les années incomplètes) dans la structure, avec un maximum de 7 mois de salaire brut.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est, selon le cas le plus favorable au salarié, soit la moyenne des trois derniers mois de salaire, soit la moyenne des douze derniers mois de salaire, étant entendu que les gratifications de caractère exceptionnel ou contractuel perçues pendant ces périodes sont prises en compte *pro rata temporis*.

## Article 15.3 | *Dispositions particulières pour les anciens salariés relevant de la CCN PACT ARIM du 21 octobre 1983 (IDCC 1278)*

Dans la mesure où le versement d'une indemnité liée à la retraite nécessite l'obligation pour l'employeur de provisionner la somme à verser et au regard des règles conventionnelles FSJT et PACT ARIM distinctes aux fortes disparités, il est institué une disposition particulière pour les anciens salariés relevant de la CCN PACT ARIM à la date de l'entrée en vigueur du présent avenant.

1. Pour les salariés relevant de la CCN PACT ARIM du 21 octobre 1983 (IDCC 1278) en poste à la date d'extension du présent avenant :

Deux calculs doivent être opérés afin de tenir compte :

- du mode de calcul de l'indemnité de départ à la retraite ou de mise à la retraite prévu par la CCN PACT ARIM en vigueur avant la conclusion du présent avenant ;
- des provisions faites par les structures PACT ARIM, se basant sur ces dispositions ;
- de la substitution de ces dispositions par celles prévues par le présent avenant.

a) Calcul à effectuer avant la date d'extension du présent accord :

Il convient de calculer la première partie de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite en tenant compte des anciennes règles PACT ARIM, à savoir :

- dans le cas du départ à la retraite (à l'initiative du salarié), le salarié ayant au moins dix ans d'ancienneté perçoit une indemnité égale à 1/7 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- dans le cas de la mise à la retraite (à l'initiative de l'employeur), le salarié perçoit une indemnité au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue par le code du travail.

Dans le cadre de ce premier calcul, il convient ainsi de calculer la durée de l'ancienneté entre la date d'embauche et la date d'extension du présent avenant.

b) Calcul à effectuer après l'extension du présent avenant :

Il conviendra de calculer la seconde partie de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite dans les conditions prévues par le présent avenant, à savoir :

■ 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté (au prorata pour les années incomplètes) dans la structure, avec un maximum de 7 mois de salaire brut.

Dans le cadre de ce second calcul, il convient ainsi de calculer la durée de l'ancienneté acquise entre la date d'extension du présent avenant et la date envisagée de départ ou de mise à la retraite.

L'indemnité de départ ou de mise à la retraite est alors égale à la somme des deux calculs effectués.

Dans le cas où la mise en application des dispositions anciennes de la CCN PACT ARIM permettrait de faire bénéficier au salarié d'une indemnité plus importante que par l'application des dispositions prévues par le présent avenant, il convient alors de retenir et de verser l'indemnité la plus favorable au salarié.

2. Pour les salariés PACT ARIM embauchés à compter de la date d'extension du présent avenant :

Dans la mesure où la provision n'aura pas encore débuté, les salariés nouvellement embauchés à compter de la date d'extension du présent avenant bénéficient des règles prévues aux articles 15.2.2 et 15.3.2 relatives aux indemnités de départ à la retraite et à la mise à la retraite.

Dans tous les cas, le salaire à prendre en considération pour le calcul de ces indemnités est, selon le cas le plus favorable au salarié, soit la moyenne des trois derniers mois de salaire, soit la moyenne des douze derniers mois de salaire, étant entendu que les gratifications de caractère exceptionnel ou contractuel perçues pendant ces périodes sont prises en compte *pro rata temporis*. »

## **Article 6 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant entre en vigueur au plus tôt à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension.

## **Article 7 | Dispositions diverses**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

## **Article 8 | Révision et dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

*Fait à Paris, le 25 octobre 2024.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **2609** | **ETAM**

**Accord du 7 novembre 2024**

relatif aux salaires minimaux  
(Île-de-France)

NOR : ASET2450951M

IDCC : 2609

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

**FFB Île-de-France Est ;**

**FFB GP Île-de-France ;**

**CAPEB Île-de-France ;**

**SCOP Île-de-France Centre ;**

**FFB Île-de-France 78-91-95,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT Île-de-France ;**

**FO ;**

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**CFE-CGC BTP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Île-de-France comprenant tous les départements qui la composent : Paris, Seine-et-Marne, Yvelines, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise.

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

Pour la région Île-de-France, les parties signataires du présent accord, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Île-de-France est fixé, sur la base d'un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

Niveau A	1 823 €
Niveau B	1 910 €
Niveau C	2 033 €
Niveau D	2 211 €
Niveau E	2 376 €
Niveau F	2 803 €
Niveau G	3 076 €
Niveau H	3 309 €

Ces valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle sont soumis les salariés concernés.

## Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté relatif à son extension.

## Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail et de l'emploi.

*Fait à Paris, le 7 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 5 du 3 décembre 2024**  
relatif aux régimes de prévoyance et frais de santé

NOR : ASET2451000M

IDCC : 2931

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

**AMAFI,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC Marchés financiers ;**

**CFE-CGC Marchés financiers ;**

**SPI MT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans l'objectif de développer la mutualisation et les actions sociales destinées aux salariés rencontrant des difficultés d'une part, et de prévention médicale d'autre part, les partenaires sociaux de la branche des activités de marchés financiers ont décidé d'étudier les offres de couverture prévoyance et santé proposées par le marché, par le biais d'un appel d'offres lancé en juin 2024.

Ainsi, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont procédé :

- d'une part à l'audit des régimes prévoyance et frais de santé ;
- et d'autre part au réexamen du choix de l'organisme assureur, dans le cadre de la mise en place d'une recommandation.

À l'issue de ce processus d'appel d'offres, les partenaires sociaux ont décidé, lors de leur réunion du 30 septembre 2024, de recommander APICIL Prévoyance pour assurer la couverture des régimes de prévoyance et frais de santé, mis en place par la convention collective nationale du 11 juin 2010 (CCNM) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Dans le cadre du régime de protection sociale complémentaire, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de mettre en place des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité afin de promouvoir, au-delà des garanties déjà en place, des garanties de solidarité.

En conséquence, à l'issue des différents travaux permettant la mise en place de cette recommandation, les partenaires sociaux ont conclu le présent avenant qui modifie les dispositions de l'article 22 et des annexes II et III de la CCNM, et qui crée une annexe IV, présentant les options en place à date.

## **Article 1<sup>er</sup> | Refonte de l'article 22 de la CCNM**

L'article 22 du chapitre V « Dispositifs de branche » est modifié afin de tenir compte de la recommandation d'APICIL Prévoyance et de l'OCIRP.

L'article 22 est réécrit en totalité afin d'assurer une meilleure lisibilité pour les entreprises de la branche.

Certains sous-articles sont uniquement renumérotés, compte tenu de la suppression :

- des articles 22.4 « Modalités des adhésions des entreprises » et 22.5 « Clause de sauvegarde » préalablement actée par l'avenant n° 2 du 31 août 2017 ;
- de l'article 22.11 « Révision du financement du régime ».

### **« Article 22 | Régimes de prévoyance et de frais de santé »**

#### **Article 22.1 | Institution des régimes**

La CCNM institue des régimes collectifs obligatoires de prévoyance et de frais de santé (ci-après : "les régimes") bénéficiant à tous les salariés des entreprises, sans condition d'ancienneté.

#### **Article 22.2 | Durée. Entrée en vigueur**

Les dispositions définissant les régimes prévoyance et frais de santé ont une durée indéterminée. Elles prendront effet le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension prévu par l'article L. 2261-15 du code du travail, y compris pour les arrêts de travail en cours à cette date et pour les périodes indemnisées qui lui sont postérieures.

#### **Article 22.3 | Organisme assureur**

Les entreprises sont libres d'adhérer à l'organisme assureur de leur choix. L'adhésion doit permettre l'application intégrale du dispositif conventionnel.

Toutefois, pour permettre la couverture des garanties prévoyance et frais de santé prévues au titre de la présente convention collective, les partenaires sociaux ont décidé à l'issue de la procédure de mise en concurrence prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale de recommander les organismes assureurs suivants :

- APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale et enregistrée sous le n° SIREN 321 862 500, dont le siège social est situé 51, boulevard Marius Vivier-Merle, 69003 Lyon,
- et pour la garantie rente éducation :
- OCIRP (Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale ; siège social : 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris.

Les organismes recommandés proposent un contrat d'assurance de référence négocié par les partenaires sociaux et conforme aux obligations déterminées dans la présente convention.

#### **Article 22.4 | Salariés bénéficiaires**

Sont bénéficiaires des régimes les salariés inscrits à l'effectif de l'entreprise, et le cas échéant leurs ayants droit, à l'exception de ceux dont le contrat de travail est sus-

pendu. Toutefois, les garanties de “frais de santé” et de prévoyance lourde sont maintenues lorsque durant la suspension de son contrat de travail, le salarié bénéficie :

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

Les cotisations de l’entreprise et du salarié sont maintenues pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Dans cette hypothèse, l’assiette des cotisations et des prestations en cas de suspension du contrat de travail est en principe déterminée comme suit :

- lorsqu’elle est calculée sur une base forfaitaire sans lien avec le montant des rémunérations perçues, cette assiette continue à s’appliquer pendant cette période de suspension ;
- lorsqu’elle est fixée par référence à la rémunération versée, l’assiette à retenir est le montant de l’indemnité versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale, le cas échéant complétée d’une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l’employeur).

Ces stipulations sont applicables sous réserve des conditions particulières convenues au sein de l’entreprise (par exemple, en faveur d’une reconstitution d’assiette sur une base pleine correspondant au salaire perçu avant la suspension).

Toutefois, lorsque la durée de la suspension du contrat de travail est inférieure à un mois, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisations jusqu’à la fin du mois civil suivant celui où a eu lieu la suspension du contrat de travail.

## **Article 22.5 | Risques garantis**

Les régimes comprennent :

- d’une part, les garanties de prévoyance (capital décès, rente éducation, invalidité et incapacité permanente, incapacité temporaire de travail) ;
- d’autre part, la garantie frais de santé.

Pour la garantie décès, le salarié choisit lors de son affiliation soit un capital décès seul, soit un capital décès et une rente éducation. Le salarié a à tout moment la possibilité de modifier l’option ainsi choisie. Si lors du décès du salarié, aucun enfant n’est à la charge du salarié ou si les enfants à charge ont plus de 19 ans, l’option capital décès seul sera en tout état de cause appliquée.

Le régime frais de santé garantit le salarié et sa famille à titre obligatoire.

Les ayants droit du salarié, tels que définis ci-dessus, sont obligatoirement affiliés au régime sauf demande de dispense d’affiliation.

L’entreprise a le choix parmi les structures de cotisations suivantes :

- 1° Isolé/famille ;
- 2° Famille unique ;
- 3° Adulte/enfant.

La couverture "isolé" correspond à la couverture du salarié célibataire sans enfant.

La couverture "famille" correspond à la couverture du salarié et de l'ensemble de sa famille (conjoint et enfants à charge).

La couverture "enfant" correspond à la couverture de l'enfant du salarié ou de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin. La cotisation est due autant de fois qu'il y a d'enfants couverts.

La couverture "adulte" correspond à la couverture du salarié, et le cas échéant de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin. La cotisation est due autant de fois qu'il y a d'adultes couverts.

Le régime frais de santé s'inscrit dans le cadre des contrats dits "responsables" et répond à l'ensemble des conditions mentionnées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et des textes réglementaires d'application. Les garanties santé sont automatiquement adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits responsables.

Les régimes sont souscrits sans sélection médicale, ni questionnaire médical. Les cotisations ne sont pas établies en fonction de l'âge du participant.

Les garanties des régimes sont décrites dans les annexes II (prévoyance) et III (frais de santé).

Une notice d'information est établie par l'organisme à destination des salariés et distribuée à ceux-ci par chaque employeur, conformément à l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale.

#### **Article 22.6 | Salaire de référence**

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations de prévoyance est le salaire brut annuel soumis à cotisations de sécurité sociale perçu au cours des 12 mois ayant précédé l'arrêt de travail initial ou le décès.

Pour certains salariés (salariés ayant la qualité de "Commis" chez un prestataire de services d'investissement qui était agréé au 31 décembre 1995 en tant que société de bourse) tels que visés à l'article 5 de l'annexe IV du CGI dans sa rédaction en vigueur au 21 décembre 2000, une déduction pour frais professionnels de 20 % est prévue. En conséquence, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations de prévoyance est le salaire brut annuel soumis à cotisations de sécurité sociale, après déduction forfaitaire spécifique de 20 %, perçu au cours des 12 mois ayant précédé l'arrêt de travail ou le décès.

Le salaire de référence est limité au plafond des tranches telles que définies ci-après :

- tranche 1 (T1 anciennement TA) : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 (T2 anciennement TB) : tranche comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsque la période de 12 mois est incomplète, il est procédé à une reconstitution du salaire de référence.

#### **Article 22.7 | Financement des régimes**

La cotisation du régime de prévoyance est calculée sur les tranches T1 et T2 du salaire ; elle est financée entre employeurs et salariés à raison de 70 % et de 30 % respectivement.

La ventilation de la cotisation par garantie est la suivante :

### Taux contractuels

En pourcentage du salaire de référence.

	T1	T2
Décès y compris RE	0,52 %	0,55 %
Incapacité (180 jours)	0,20 %	0,25 %
Invalidité	0,41 %	0,64 %
<b>Total</b>	<b>1,13 %</b>	<b>1,44 %</b>

La cotisation du régime obligatoire frais de santé est financée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

La cotisation du régime obligatoire frais de santé est la suivante à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 :

### Taux contractuels, exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS)

		Régime général	Régime local
Socle	Isolé	1,59 %	0,90 %
	Famille	2,05 %	1,60 %
	Tarif unique Famille	1,81 %	1,30 %
	Adulte	1,33 %	0,78 %
	Enfant	0,80 %	0,47 %

### Article 22.8 | Modalités de paiement des cotisations

Les cotisations des régimes pour les adhésions obligatoires et optionnelles sont payables trimestriellement à terme échu et sont recouvrées auprès de l'entreprise, seule responsable du paiement des cotisations.

Chaque règlement doit être accompagné :

- de l'effectif des salariés cotisants ;
- des éléments correspondant à la base de calcul pour la période appelée ;
- de la ventilation par régime (prévoyance, santé) et par type d'adhésion (obligatoire, facultative).

### Article 22.9 | Degré élevé de solidarité

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, un fonds de solidarité est mis en place par les partenaires sociaux de la branche des activités de marchés financiers, affirmant ainsi leur volonté de mettre en œuvre une politique d'action sociale propre à la branche.

Selon le décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014, les partenaires sociaux attribuent 2 % de la cotisation globale de prévoyance et de frais de santé pour le financement d'actions définies selon les termes de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale.

Pourront notamment être retenues les actions suivantes :

1° Une prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au *b* du 2° de l'article R. 242-1-6, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis

ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;

2° Le financement d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé, relatifs notamment aux comportements en matière de consommation médicale.

Ces actions de prévention pourront relayer des actions prioritaires dans des domaines identifiés comme tels dans le cadre de la politique de santé ou prévoir des actions propres au champ professionnel et visant à réduire les risques de santé, améliorer les conditions de vie au travail des salariés ;

3° La prise en charge de prestations d'action sociale, comprenant notamment :

a) Soit à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;

b) Soit à titre collectif, pour les salariés, les anciens salariés ou leurs ayants droit : l'attribution suivant des critères définis par l'accord d'aides leur permettant de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux.

Les orientations des actions ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des aides sont décidées par le comité de gestion mentionné à l'article 22.10 et précisées par le règlement du fonds de solidarité. Le comité contrôle la mise en œuvre de ces orientations.

Les entreprises devront, même en dehors du cadre de la recommandation, mettre en œuvre auprès de l'organisme assureur qu'elles auront retenu, ce type d'actions de solidarité.

#### **Article 22.10 | Suivi des régimes. Comité de gestion**

Un comité de gestion constitué par les signataires de la CCNM est chargé de suivre l'évolution des régimes conventionnels. Il se réunit au moins 1 fois par an.

Il est composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de la convention collective nationale des activités de marchés financiers et d'un nombre égal de représentants des entreprises, désignés par l'organisation patronale de branche. Par ailleurs, par décision prise à la majorité de ses membres, le comité de gestion peut décider de s'adjoindre des observateurs, qui ne disposent pas du droit de vote. En ce cas, chaque organisation syndicale non-signataire de la CCNM désigne un représentant en qualité d'observateur.

Le comité est présidé, alternativement pour une durée de 2 ans, par un représentant des organisations syndicales de salariés et un représentant des entreprises. La première présidence est déterminée par tirage au sort.

Le comité se réunit au moins 1 fois par an avant le 15 septembre de chaque année. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande d'un de ses membres pour traiter des questions spécifiques ou urgentes, ou à la demande de l'organisme pour une révision des garanties et/ou des cotisations.

Le comité peut inviter à ses réunions des représentants de l'organisme ou toute autre personne qu'il juge utile.

Les convocations sont faites par l'organisation patronale de branche, en accord avec le président du comité. La convocation précise l'ordre du jour.

Les décisions du comité sont prises à la majorité simple.



Le comité de gestion étudie et analyse le rapport d'information sur les comptes de résultats des régimes transmis par l'organisme.

Celui-ci s'engage à communiquer chaque année les comptes techniques des régimes ainsi qu'une analyse détaillée de ceux-ci au plus tard le 31 juillet suivant la clôture de l'exercice ainsi que tout document ou information complémentaire qui pourrait être utile au suivi des régimes.

Le comité est habilité à effectuer toute proposition d'aménagement des régimes, tant au niveau des garanties que des cotisations, et à analyser et valider les propositions de modifications faites par l'organisme. Pour ce faire, le comité peut demander à l'organisme toute information utile d'ordre administratif, financier ou social.

Il examine les problèmes d'interprétation et d'application des régimes, et définit les aides à financer par le fonds social et les actions dans le cadre du degré élevé de solidarité.

Il est également habilité à réexaminer le choix de l'organisme effectué en vertu de l'article 22.3 de la CCNM.

#### **Article 22.11 | Renégociation**

Conformément à l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, les parties signataires réexaminent, dans un délai qui ne peut excéder 5 ans à compter de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la CCNM, le choix de l'organisme. À cet effet, le comité de gestion se réunit spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance. En cas de dénonciation de l'organisme, et sauf signature d'un accord de substitution, les présentes dispositions des régimes de prévoyance et de frais de santé resteront en vigueur durant une période de 1 an à compter de la date d'expiration de la période de négociation, conformément aux articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail. »

### **Article 2 | Révision de l'annexe II « Garanties des régimes de prévoyance et de frais de santé »**

L'annexe II « Garanties des régimes de prévoyance et de frais de santé » de branche de la convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010 est modifiée comme suit :

#### **Article 2.1 | Ajustement des références à l'article 22 suite à sa refonte**

Afin de tenir compte des ajustements apportés à l'article 22 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010, les références aux sous-articles de l'article 22 figurant au sein de l'annexe II sont ajustées.

La référence à l'article 22.6 figurant à l'article B.1 est modifiée par l'article 22.4.

La référence à l'article 22.8 figurant à l'article A.1-1 « Montant du capital décès » est modifiée par l'article 22.6.

La référence à l'article 22.9 figurant à l'article B.5 est modifiée par l'article 22.7.

#### **Article 2.2 | Régime de prévoyance. Enfant à charge**

L'article A.1-3 « Enfants à charge » est modifié comme suit :

##### **« 3. Enfants à charge**

Lorsque les garanties prennent en compte les enfants à charge au moment du décès du salarié, sont considérés comme tels :

- les enfants du salarié, ceux de son conjoint non divorcé ou du concubin notoire, non séparé de corps judiciairement, du partenaire lié par un Pacs :

- jusqu’à leur 21<sup>e</sup> anniversaire sans condition ;
- jusqu’à leur 26<sup>e</sup> anniversaire sous condition :
  - de poursuivre des études ;
  - d’être en apprentissage ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance ;
- sans limitation de durée en cas d’invalidité équivalente à l’invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu’ils bénéficient de l’allocation d’adulte handicapé ou qu’ils sont titulaires de la carte d’invalidé civil ou de la carte mobilité inclusion portant la mention “invalidité” ; l’état d’invalidité doit être reconnu avant le 26<sup>e</sup> anniversaire ;
- les enfants du salarié décédé, nés dans les 300 jours suivant le décès. »

### **Article 2.3 | Garantie invalidité et incapacité permanente**

Le 3<sup>e</sup> alinéa de l’article A.3 « Garantie invalidité et incapacité permanente » est complété comme suit :

« En cas de cumul d’une pension d’invalidité ou d’incapacité permanente et d’une activité exercée à temps partiel, le montant de la prestation complémentaire invalidité ou incapacité permanente n’est pas affecté par une revalorisation salariale, sous réserve que la quotité de temps de travail reste inchangée. Il en va de même du droit à revalorisation annuelle. Ainsi, le salaire perçu à déduire de la prestation complémentaire ne comprend pas les revalorisations salariales et/ou annuelles, sauf si la quotité du temps de travail du salarié change. »

Le 4<sup>e</sup> alinéa de l’article A.3 « Garantie invalidité et incapacité permanente » est modifié comme suit :

« Le versement de cette rente se poursuit aussi longtemps que dure celui de la sécurité sociale, y compris lorsque la sécurité sociale suspend le service de sa rente pour cause d’écêtement tel qu’instauré par les décrets n° 2022-257 du 23 février 2022 et son rectificatif n° 2023-684 du 28 juillet 2023. Il cesse au plus tôt à la fin de la reconnaissance de l’invalidité, à la date de liquidation de la pension de vieillesse ou au décès, conformément à la réglementation en vigueur. »

### **Article 2.4 | Suppression de l’article A.6 « Risques en cours à la date d’adhésion au régime »**

L’article A.6 « Risques en cours à la date d’adhésion au régime » est supprimé.

### **Article 2.5 | Revalorisation des prestations en cours de service**

L’article A.7 « Revalorisation » est modifié comme suit :

#### **« A.6. Revalorisation**

Les rentes éducation, les indemnités journalières et les rentes d’invalidité complémentaires à celles de la sécurité sociale ainsi que la base de prestations sont revalorisées en se référant à l’indice décidé annuellement par le conseil d’administration de l’organisme assureur.

La première revalorisation s’applique à l’échéance qui suit la première date anniversaire du sinistre.

Un complément de revalorisation pourra être accordé au-delà de l’indice décidé annuellement, en fonction des disponibilités des réserves jusqu’à l’atteinte de l’indice

de revalorisation des rentes d'invalidité de la sécurité sociale, constaté en année N, pour application au 1<sup>er</sup> janvier N + 1 suivant. »

### Article 3 | Refonte de l'annexe III « Tableau descriptif des garanties du régime frais de santé de la CCNM »

#### Article 3.1 | L'annexe III est renommée : « Tableaux descriptifs des garanties des régimes conventionnels de prévoyance et de frais de santé »

Il est inséré le tableau descriptif des garanties du régime prévoyance comme suit :

##### « Tableau descriptif des garanties du régime prévoyance

Nature des garanties	
GARANTIE DECES <sup>(2)</sup>	En pourcentage du salaire brut annuel <sup>(1)</sup> T1 + T2 « B »
	Option 1 : Capital seul
<b>Option 2 : Capital + Rente éducation</b>	
<b>Capital décès toutes causes</b>	
- Célibataire, veuf, divorcé sans enfant à charge	250 %
- Célibataire, veuf, divorcé avec un enfant à charge	450 %
- Marié, pacsé, en concubinage sans enfant à charge	300 %
- Marié, pacsé, en concubinage avec un enfant à charge	450 %
- Majoration par enfant supplémentaire à charge	+ 100 %
<b>Rente éducation (assurée par l'OCIRP *)</b>	
Rente annuelle d'éducation par enfant à charge jusqu'au 26 <sup>e</sup> anniversaire	
- jusqu'à la veille du 12 <sup>e</sup> anniversaire	15 %
- de 12 ans jusqu'à la veille du 19 <sup>e</sup> anniversaire	20 %
- de 19 ans jusqu'à la veille de leur 26 <sup>e</sup> anniversaire (viager si enfant invalide)	25 %
<b>Perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)</b>	Versement anticipé du 100 % du capital décès toutes causes (option capital seul).
GARANTIE INCAPACITE/INVALIDITE	
En % du salaire de référence <sup>(1)</sup> : T1 + T2 « B » Sous déduction des prestations brutes de la Sécurité sociale, y compris indemnité temporaire d'incapacité, et du salaire maintenu par l'employeur et dans la limite de 100 % du salaire net	
<b>Incapacité temporaire totale de travail</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Au 181<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu pour les salariés ayant moins de 6 mois dans l'entreprise ou un an dans la branche</li> <li>En relais du maintien de salaire pour les salariés ayant l'ancienneté requise pour bénéficier de ce maintien</li> </ul>	100 %
<b>Invalidité 1<sup>re</sup> catégorie</b>	60 %
<b>Invalidité 2<sup>e</sup> catégorie</b>	100 %
<b>Accident du travail ou maladie professionnelle</b>	
- Rente avec un taux d'incapacité inférieur à 33 %	Néant
- Rente partielle – le taux d'incapacité est compris entre 33 % (inclus) et 66 % (exclu)	3N <sup>(3)</sup> / 2 x 100 % salaire de référence
- Rente totale – le taux d'incapacité est supérieur ou égal à 66 %	100 % salaire de référence

(1) Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut annuel soumis à cotisations de Sécurité Sociale perçu au cours des 12 mois ayant précédé l'arrêt de travail initial ou le décès.

A l'exception des salariés (salariés ayant la qualité de « Commis » chez un prestataire de services d'investissement qui était agréé au 31 décembre 1995 en tant que société de bourse) tels que visés à l'article 5 de l'annexe IV du CGI dans sa rédaction en vigueur au 21/12/2000, une déduction forfaitaire pour frais professionnels est prévue.  
En conséquence, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations de prévoyance est le salaire brut annuel Soumis à cotisations de sécurité sociale, après déduction forfaitaire spécifique de 20%, perçu au cours des 12 mois ayant précédé l'arrêt de travail ou le décès.

Pour le versement des rentes éducatives, le salaire minimum est égal à 100 % du PASS de l'année du décès, sans prorata temporis.

T1 : fraction de salaire inférieure ou égale au PMSS

T2 « B » : fraction de salaire comprise entre 1 fois et 4 fois le PMSS

(2) Choix entre deux options pour la garantie décès, à la main du salarié

(3) N = le taux d'incapacité fonctionnelle, réel non corrigé

**PMSS** : Plafond mensuel de la Sécurité sociale

**PASS** : Plafond annuel de la Sécurité sociale



\* **OCIRP** : Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance, Union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale – Siège social : 17 rue de Marignan – CS 50 003 - 75008 Paris


*(Voir page suivante.)*

## Article 3.2 | Modification du tableau descriptif des garanties du régime frais de santé

Le tableau descriptif des garanties du régime frais de santé de l'annexe III est remplacé comme suit :

NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENTS dans la limite des frais réels et y compris remboursements de la Sécurité sociale <sup>(1)</sup>
	BASE CONVENTIONNELLE (SOCLE)
<b>SOINS COURANTS</b>	
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR
Honoraires médicaux	
<b>Consultations, visites et téléconsultations généralistes :</b>	
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO <sup>(2)</sup>	100 % BR
Praticiens conventionnés non-signataires OPTAM/OPTAM-CO <sup>(2)</sup>	100 % BR
Praticiens non conventionnés <sup>(3)</sup>	100 % BR
<b>Consultations, visites et téléconsultations spécialistes :</b>	
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO <sup>(2)</sup>	100 % BR
Praticiens conventionnés non-signataires OPTAM/OPTAM-CO <sup>(2)</sup>	100 % BR
Praticiens non conventionnés <sup>(3)</sup>	100 % BR
<b>Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM)</b>	
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO <sup>(2)</sup>	100 % BR
Praticiens conventionnés non-signataires OPTAM/OPTAM-CO <sup>(2)</sup>	100 % BR
Praticiens non conventionnés <sup>(3)</sup>	100 % BR
<b>Actes d'imagerie (ADI) et d'échographie (ADE) :</b>	
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO <sup>(2)</sup>	100 % BR
Praticiens conventionnés non-signataires OPTAM/OPTAM-CO <sup>(2)</sup>	100 % BR
Praticiens non conventionnés <sup>(3)</sup>	100 % BR
<b>Honoraires paramédicaux</b>	
Auxiliaires médicaux - Professionnels de santé pris en charge par la Sécurité sociale : infirmiers, orthophonistes, orthoptistes, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens.	100 % BR
Psychologues pris en charge par la Sécurité sociale <sup>(4)</sup>	100 % BR
<b>Médicaments</b>	
Pharmacie remboursée par la Sécurité sociale	100 % BR ou TFR
<b>Autres soins courants</b>	
Transport pris en charge par la Sécurité sociale	100 % BR
Participation forfait actes lourds	100 % FR
<b>Matériel médical</b>	
Grand appareillage pris en charge par la Sécurité sociale – exemple : fauteuil roulant, lit médicalisé	400% BR
Petit appareillage prise en charge par la Sécurité sociale – exemple : orthopédie, prothèses mammaires, prothèse capillaire	400% BR

HOSPITALISATION	
<b>Honoraires <sup>(5)</sup></b>	
Chirurgie (ADC), anesthésie (ADA), réanimation, actes techniques médicaux (ATM), actes d'imagerie et d'échographie, actes d'obstétrique (ACO)	
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO <sup>(2)</sup>	100 % BR
Praticiens conventionnés non-signataires OPTAM/OPTAM-CO <sup>(2)</sup>	100 % BR
Praticiens non conventionnés <sup>(3)</sup>	100 % BR
<b>Forfait journalier hospitalier</b>	
Participation forfaitaire aux frais d'hébergement <sup>(6)</sup>	100 % FR
<b>Autres frais d'hospitalisation</b>	
Frais de séjour hospitalier conventionné	100 % BR
Frais de séjour hospitalier non conventionné	100% BR
Transport pris en charge par la Sécurité sociale	100 % BR
Forfait Patient Urgences <sup>(7)</sup>	100 % FR
Participation forfait actes lourds	100 % FR
Chambre particulière par jour - y compris ambulatoire et maternité <sup>(8)</sup>	-
OPTIQUE <sup>(9)</sup>	
<b>Équipement : composé de deux verres et une monture : deux classes d'équipement</b>	
<b>Équipements 100 % SANTÉ – Classe A :</b>	
Verres et monture de CLASSE A	 Zéro reste à charge dans la limite du panier 100 % santé et des PLV
<b>Équipements autre que « 100 % Santé » - Classe B :</b>	
Monture prise en charge par la Sécurité sociale	100 €
<b>Verre (définition du contrat responsable, remboursement par verre) :</b>	
Verre simple	65 €
Verre complexe	80 €
Verre très complexe	115 €
<b>Autres dispositifs de correction optique :</b>	
Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale	3,5 % PMSS/ année civile / Bénéficiaire TM au-delà du forfait
Chirurgie réfractive de l'œil <sup>(10)</sup>	-
DENTAIRE	
<b>Soins et prothèses : trois paniers de soins</b>	
<b>Soins et prothèses 100 % SANTÉ</b>	
Panier 100 % SANTÉ tel que défini réglementairement	 Zéro reste à charge dans la limite du panier 100 % santé et des HLF
<b>Soins</b>	
Soins dentaires conservateurs, actes de prophylaxie bucco-dentaire, actes d'endodontie, parodontologie remboursée par la Sécurité sociale.	100 % BR
Inlay-onlay	125% BR
Parodontologie et orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale	-

<b>Prothèses <sup>(11)</sup></b>	
Prothèses dentaires à tarif libre ou maîtrisée, remboursées par la Sécurité Sociale (hors Inlays cores) par année civile et par bénéficiaire	Dans la limite de 30% PMSS et au-delà du forfait 125% BR-SS
Couronnes, bridges et inter de bridges	300 % BR
Couronnes sur implant	300 % BR
Prothèses dentaire amovible (y compris transitoire)	300 % BR
Réparations sur prothèses	300 % BR
Inlays cores	300 % BR
Geste complémentaire	300 % BR
<b>Autres dispositifs dentaires</b>	
Orthodontie prise en charge par la Sécurité sociale	125 % BR
Implantologie (implant + pilier implantaire)	-
<b>AIDES AUDITIVES</b>	
<b>Aides auditives : deux classes d'équipements</b>	
<b>Équipements 100 % SANTÉ</b> tels que définis réglementairement	
Equipement de CLASSE I	 Zéro reste à charge dans la limite du panier 100 % santé et des PLV
<b>Autres équipements :</b>	
Equipement de CLASSE II <sup>(12)</sup>	
Par bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité <sup>(13)</sup>	122 % BR par oreille
Par bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	400 % BR par oreille
Accessoires et fournitures	400 % BR
<b>PRÉVENTION</b>	
<b>Kit confort <sup>(14)</sup> :</b>	
Médecine alternative : professionnels de santé reconnus par les annuaires professionnels, non pris en charge par la Sécurité sociale : acupuncteur, chiropracteur, diététicien-nutritionniste, étiope, ostéopathe, psychomotricien, sophrologue, psychologue, homéopathe, ergothérapeute, pédicure-podologue, micro-kinésie, méthode Mézières, réflexologue.	-
<b>Assistance API Services</b>	Oui

**TM** : Ticket modérateur

**BR** : Base de Remboursement | **FR** : Frais Réels | **€** : euros | **A** : an | **B** : Bénéficiaire | **J** : Jour

**TFR** : Tarif forfaitaire de responsabilité | **PLV** : Prix limite de vente

**PASS** : Plafond Annuel de la Sécurité Sociale | **PMSS** : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

**HLF** : Honoraires Limites de Facturation

Votre contrat prend en charge 100 % de la BR des prestations liées à la prévention conformément à la réglementation des contrats responsables.

- (1) Sauf pour les forfaits en € ou PMSS qui viennent en complément des remboursements de la sécurité sociale (hors optique et auditif).
- (2) Le site ameli.fr permet de vérifier si le professionnel de santé est signataire de l'Option Pratique Tarifaire Maîtrisée (OPTAM) ou de l'Option Pratique Tarifaire Maîtrisée de Chirurgie et d'Obstétrique (OPTAM-CO).
- (3) Le remboursement des honoraires des praticiens non conventionnés se fait sur la base du tarif d'autorité de la Sécurité sociale.
- (4) Séances réalisées dans le cadre du dispositif « Mon soutien Psy », dans la limite d'un nombre de séances défini réglementairement (informations sur le site ameli.fr)

- (5) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie hors chirurgie esthétique (hors chirurgie réparatrice prise en charge par la sécurité sociale)
  - (6) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles et l'article L.174-6 du Code de la sécurité sociale, et USLD, unités de soins longue durée.
  - (7) Limité au forfait réglementaire en vigueur - Facturation forfaitaire des actes médicaux et soins réalisés lors du passage aux urgences n'entraînant pas d'hospitalisation.
  - (8) La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.
  - (9) Les conditions de renouvellement de la prise en charge d'un équipement optique composé de deux verres et une monture sont fixées par l'Arrêté du 03/12/2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale :
    - **pour les adultes et les enfants de 16 ans et plus**, le renouvellement est possible, à compter de la dernière prise en charge (date d'achat) du précédent équipement après une période minimale de deux ans ;
    - **pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans**, le renouvellement est possible, à compter de la dernière prise en charge (date d'achat) du précédent équipement après une période minimale d'un an ;
    - **pour les enfants jusqu'à 6 ans**, le renouvellement est possible, à compter de la dernière prise en charge (date d'achat) du précédent équipement après une période minimale de 6 mois, uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas le délai d'un an s'applique.

Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

**Par dérogation aux dispositions ci-dessus**, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans l'une des situations limitativement prévues par la LPP, et pour laquelle la justification d'une évolution de la vue est effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

**Par dérogation enfin**, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières (troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique, à une pathologie générale ou à la prise de médicaments au long cours), définies par la LPP, sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique.

**La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :**

    - une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. La prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.
    - une amblyopie et/ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

**Panachage des verres et monture** : un équipement peut être composé de deux verres d'une part et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

**Les forfaits équipement optique** intègrent le remboursement de la Sécurité sociale.

**Autres Equipements** : Le remboursement de la monture de classe B est plafonné à 100 €, remboursement de la Sécurité sociale inclus.
  - (10) Limité à deux, par an et par bénéficiaire : s'entend par année civile.
  - (11) Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base de la codification de la Sécurité sociale pour une couronne (hors inlay core et inlay-onlay). En ce qui concerne les prothèses dentaires, si plusieurs dents sont remplacées par une même prothèse conjointe, un seul forfait proratisé est remboursé.
  - (12) Le remboursement total des aides auditives de classe II est plafonné à 1 700 € par oreille à appareiller (Sécurité sociale comprise), conformément à la réglementation en vigueur du « contrat responsable ».
- Le renouvellement de la prise en charge d'une aide auditive est possible à compter de la dernière prise en charge (date d'achat) du précédent équipement après une période minimale de 4 ans. Ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment.
- (13) La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction
  - (14) Concerne les séances non prises en charge par la Sécurité Sociale. Limite du nombre de séances commune à l'ensemble des professionnels de santé mentionnés ci-dessus.

*(Voir page suivante.)*



## Article 4 | Création d'une annexe IV « Garanties optionnelles prévoyance et frais de santé »

Il est créé une annexe IV intitulée « Garanties optionnelles » et rédigée comme suit :

« Au 1<sup>er</sup> janvier 2025, les garanties optionnelles prévues au F de l'annexe II de la CCNM sont les suivantes :

### A. Régime de prévoyance

L'entreprise a la faculté de mettre en place des garanties supplémentaires en souscrivant auprès d'APICIL Prévoyance à l'une ou plusieurs des garanties optionnelles suivantes :

- extension tranche C (tranche de salaire comprise entre quatre fois et huit fois le plafond annuel de la sécurité sociale) ;
- rente de conjoint<sup>[1]</sup> ;
- réduction de franchise 90 jours.

Ces garanties optionnelles peuvent être souscrites indépendamment l'une de l'autre en fonction du choix de l'entreprise.

Lorsqu'elles sont souscrites par l'entreprise elles sont rendues obligatoires au titre du régime de prévoyance mis en place au sein de l'entreprise.

■ Taux contractuels (en pourcentage du salaire de référence) :

	T1	T2 « B »	T2 « C »
Option Extension tranche C	–	–	1,63 %
Option Rente de conjoint	0,57 %	0,57 %	0,57 %
Option Réduction de franchise 90 jours	0,10 %	0,21 %	0,23 %

■ Garanties :

*Option extension tranche 2 « C »*

Nature de la garantie	T2 « C » <sup>[1]</sup>
Extension du salaire de référence à la tranche C	S'applique à l'ensemble des garanties du régime conventionnel obligatoire et des options (décès, rentes, incapacité, invalidité)
<small>[1] T2 « C » : fraction de salaire comprise entre 4 fois et 8 fois le PMSS. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.</small>	

*Option rente de conjoint*

Nature des garanties	En pourcentage du salaire brut annuel <sup>[1]</sup> T1 + T2 « B »
Rente de conjoint (assurée par l'OCIRP*)	
En cas de décès de l'assuré, paiement au conjoint survivant	
Rente temporaire jusqu'à liquidation de la pension de réversion	0,5 % salaire × (âge au décès – 25)

Nature des garanties	En pourcentage du salaire brut annuel <sup>[1]</sup> T1 + T2 « B »
<b>Rente de conjoint (assurée par l'OCIRP*)</b>	
<b>En cas de décès de l'assuré, paiement au conjoint survivant</b>	
Rente viagère (avec un maximum de 15 %)	1 % salaire × (65 – âge au décès)
<p>[1] Le salaire servant de base de calcul des prestations de la rente de conjoint est le salaire brut annuel soumis à cotisations de sécurité sociale perçu au cours des 12 mois ayant précédé le décès, ou reconstitué en cas d'arrêt de travail intervenu sur cette période.</p> <p>T1 : fraction de salaire inférieure ou égale au PMSS.</p> <p>T2 « B » : fraction de salaire comprise entre 1 fois et 4 fois le PMSS.</p> <p>PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.</p> <p>* OCIRP : Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, siège social : 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris.</p>	

### Option réduction de franchise à 90 jours

Nature de la garantie	En pourcentage du salaire de référence <sup>[1]</sup> T1 + T2 « B »
<b>Sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale, y compris indemnité temporaire d'inaptitude, et du salaire maintenu par l'employeur et dans la limite de 100 % du salaire net</b>	
Rachat de franchise continue à 90 jours en cas d'incapacité temporaire de travail	
Du 91 <sup>e</sup> jour au 180 <sup>e</sup> d'arrêt de travail continu pour les salariés ayant moins de 6 mois dans l'entreprise ou un an dans la branche	100 %
<p>[1] Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut annuel soumis à cotisations de sécurité sociale perçu au cours des 12 mois ayant précédé l'arrêt de travail initial ou le décès.</p> <p>À l'exception des salariés (salariés ayant la qualité de « Commis » chez un prestataire de services d'investissement qui était agréé au 31 décembre 1995 en tant que société de bourse) tels que visés à l'article 5 de l'annexe IV du CGI dans sa rédaction en vigueur au 21 décembre 2000, une déduction forfaitaire pour frais professionnels est prévue.</p> <p>En conséquence, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations de prévoyance est le salaire brut annuel soumis à cotisations de sécurité sociale, après déduction forfaitaire spécifique de 20 %, perçu au cours des 12 mois ayant précédé l'arrêt de travail ou le décès.</p> <p>T1 : fraction de salaire inférieure ou égale au PMSS.</p> <p>T2 « B » : fraction de salaire comprise entre 1 fois et 4 fois le PMSS.</p> <p>PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.</p>	

[1] La garantie rente de conjoint est assurée par l'OCIRP, Organisme commun des institutions des rentes et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale ; siège social : 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris.

## B. Régime de frais de santé

L'entreprise a la faculté de mettre en place un régime amélioré, dit « Renfort », au profit de l'ensemble de ses salariés, et dont les garanties et cotisations sont détaillées ci-après.

Lorsque l'entreprise met en place le régime « Renfort », une option surcomplémentaire non responsable dite « Renfort + » peut être proposée aux salariés de l'entreprise.

La surcomplémentaire non responsable fait l'objet d'un contrat d'assurance distinct à adhésion facultative.



Les cotisations sont à la charge intégrale du salarié et réglées directement auprès d'APICIL Prévoyance.


■ Taux contractuels (en pourcentage du PMSS) :

Renfort	Isolé	+ 0,99 %	+ 0,60 %
	Famille	+ 1,47 %	+ 0,90 %
	Tarif unique famille	+ 1,35 %	+ 0,95 %
	Adulte	+ 0,95 %	+ 0,56 %
	Enfant	+ 0,57 %	+ 0,33 %
Renfort +	Isolé	+ 0,29 %	+ 0,12 %
	Famille	+ 0,40 %	+ 0,15 %
	Tarif unique famille	+ 0,39 %	+ 0,14 %
	Adulte	+ 0,29 %	+ 0,12 %
	Enfant	+ 0,22 %	+ 0,10 %

*(Voir page suivante.)*

NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENTS dans la limite des frais réels et y compris remboursements de la Sécurité sociale <sup>(1)</sup>		
	BASE CONVENTIONNELLE AMELIORÉE RENFORT	Surcomplémentaire Non Responsable	TOTAL : Base améliorée + surcomplémentaire RENFORT +
<b>SOINS COURANTS</b>			
Analyses et examens de laboratoire	170 % BR	-	170 % BR
<b>Honoraires médicaux</b>			
<b>Consultations, visites et téléconsultations généralistes :</b>			
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO <sup>(2)</sup>	220 % BR	-	220 % BR
Praticiens conventionnés non-signataires OPTAM/OPTAM-CO <sup>(2)</sup>	200 % BR	+ 20 % BR	220 % BR
Praticiens non conventionnés <sup>(3)</sup>	200 % BR	+ 20 % BR	220 % BR
<b>Consultations, visites et téléconsultations spécialistes :</b>			
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO <sup>(2)</sup>	370 % BR	-	370 % BR
Praticiens conventionnés non-signataires OPTAM/OPTAM-CO <sup>(2)</sup>	200 % BR	+ 170 % BR	370 % BR
Praticiens non conventionnés <sup>(3)</sup>	200 % BR	+ 170 % BR	370 % BR
<b>Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM)</b>			
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO <sup>(2)</sup>	220 % BR	-	220 % BR
Praticiens conventionnés non-signataires OPTAM/OPTAM-CO <sup>(2)</sup>	200 % BR	+ 20 % BR	220 % BR
Praticiens non conventionnés <sup>(3)</sup>	200 % BR	+ 20 % BR	220 % BR
<b>Actes d'imagerie (ADI) et d'échographie (ADE) :</b>			
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO <sup>(2)</sup>	220 % BR	-	220 % BR
Praticiens conventionnés non-signataires OPTAM/OPTAM-CO <sup>(2)</sup>	200 % BR	+ 20 % BR	220 % BR
Praticiens non conventionnés <sup>(3)</sup>	200 % BR	+ 20 % BR	220 % BR
<b>Honoraires paramédicaux</b>			
Auxiliaires médicaux - Professionnels de santé pris en charge par la Sécurité sociale : infirmiers, orthophonistes, orthoptistes, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens.	170 % BR	-	170 % BR
Psychologues pris en charge par la Sécurité sociale <sup>(4)</sup>	100 % BR	-	100 % BR
<b>Médicaments</b>			
Pharmacie remboursée par la Sécurité sociale	100 % BR ou TFR	-	100 % BR ou TFR
<b>Autres soins courants</b>			
Transport pris en charge par la Sécurité sociale	100 % BR	-	100 % BR
Participation forfait actes lourds	100 % FR	-	100 % FR
<b>Matériel médical :</b>			
Grand appareillage pris en charge par la Sécurité sociale – exemple : fauteuil roulant, lit médicalisé	400% BR	-	400% BR
Petit appareillage prise en charge par la Sécurité sociale – exemple : orthopédie, prothèses mammaires, prothèse capillaire	400% BR	-	400% BR

HOSPITALISATION			
Honoraires (5)			
Chirurgie (ADC), anesthésie (ADA), réanimation, actes techniques médicaux (ATM), actes d'imagerie et d'échographie, actes d'obstétrique (ACO)			
Praticiens conventionnés signataires OPTAM/OPTAM-CO (2)	370 % BR	+ 80 % BR	450 % BR
Praticiens conventionnés non-signataires OPTAM/OPTAM-CO (2)	200 % BR	+ 250 % BR	450 % BR
Praticiens non conventionnés (3)	200 % BR	+ 250 % BR	450 % BR
Forfait journalier hospitalier			
Participation forfaitaire aux frais d'hébergement (6)	100 % FR	-	100 % FR
Autres frais d'hospitalisation			
Frais de séjour hospitalier conventionné	370 % BR	+ 80 % BR	450 % BR
Frais de séjour hospitalier non conventionné	370 % BR	+ 80 % BR	450 % BR
Transport pris en charge par la Sécurité sociale	100 % BR	-	100 % BR
Forfait Patient Urgences (7)	100 % FR	-	100 % FR
Participation forfait actes lourds	100 % FR	-	100 % FR
Chambre particulière par jour - y compris ambulatoire et maternité (8)	3% PMSS	-	3% PMSS
OPTIQUE (9)			
Équipement : composé de deux verres et une monture : deux classes d'équipement			
Équipements 100 % SANTÉ – Classe A :			
Verres et monture de CLASSE A		Le reste à charge dans la limite du panier 100 % santé et des PLV	
Équipements autre que « 100 % Santé » - Classe B :			
Monture prise en charge par la Sécurité sociale	100 €	+ 100 €	200 €
Verre (définition du contrat responsable, remboursement par verre) :			
Verre simple	115 €	+ 15 €	130 €
Verre complexe	250 €	+ 50 €	300 €
Verre très complexe	350 €	-	350 €
Autres dispositifs de correction optique :			
Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale	7 % PMSS / année civile / Bénéficiaire TM au-delà du forfait	+ 3 % PMSS /année civile / Bénéficiaire	10 % PMSS / année civile / Bénéficiaire TM au-delà du forfait
Chirurgie réfractive de l'œil (10)	800 € par œil	+ 200 € par œil	1 000 € par œil
DENTAIRE			
Soins et prothèses : trois paniers de soins			
Soins et prothèses 100 % SANTÉ			
Panier 100 % SANTÉ tel que défini réglementairement		Le reste à charge dans la limite du panier 100 % santé et des HLF	
Soins			
Soins dentaires conservateurs, actes de prophylaxie bucco-dentaire, actes d'endodontie, parodontologie remboursée par la Sécurité sociale.	170 % BR	-	170 % BR

Inlay-onlay	15% PMSS/année civile/ Bénéficiaire et au-delà du forfait : 125% BR -SS	-	15% PMSS / année civile / Bénéficiaire et au-delà du forfait : 125% BR -SS
Parodontologie et orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale	15% PMSS /année civile / Bénéficiaire	+ 5 % PMSS / année civile /Bénéficiaire	20% PMSS / année civile / Bénéficiaire
Prothèses <sup>(11)</sup>			
Prothèses dentaires à tarif libre ou maîtrisée, remboursées par la Sécurité Sociale (hors Inlays cores) Par année civile et par bénéficiaire	Dans la limite de 30% PMSS et au-delà du forfait 125% BR-SS	+10 % PMSS	Dans la limite de 40% PMSS et au-delà du forfait 125% BR-SS
Couronnes, bridges et inter de bridges	500 % BR	+ 50 % BR	550 % BR
Couronnes sur implant	500 % BR	+ 50 % BR	550 % BR
Prothèses dentaire amovible (y compris transitoire)	500 % BR	+ 50 % BR	550 % BR
Réparations sur prothèses	500 % BR	+ 50 % BR	550 % BR
Inlays cores	500 % BR	+ 50 % BR	550 % BR
Geste complémentaire	500 % BR	+ 50 % BR	550 % BR
Autres dispositifs dentaires			
Orthodontie prise en charge par la Sécurité sociale	350 % BR	+ 100 % BR	450 % BR
Implantologie (implant + pilier implantaire)	900 € / année civile / Bénéficiaire	+ 300 € / année civile / Bénéficiaire	1 200 € / année civile / Bénéficiaire
AIDES AUDITIVES			
Aides auditives : deux classes d'équipements			
Équipements 100 % SANTÉ tels que définis réglementairement			
Équipement de CLASSE I		Zéro reste à charge dans la limite du panier 100 % santé et des PLV	
Autres équipements :			
Équipement de CLASSE II <sup>(12)</sup>			
Par bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité <sup>(13)</sup>	122 % BR par oreille	-	122 % BR par oreille
Par bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	400 % BR par oreille	-	400 % BR par oreille
Accessoires et fournitures	400 % BR	-	400 % BR
PRÉVENTION			
Kit confort <sup>(14)</sup> :			
Médecine alternative : professionnels de santé reconnus par les annuaires professionnels, non pris en charge par la Sécurité sociale : acupuncteur, chiropracteur, diététicien-nutritionniste, étiope, ostéopathe, psychomotricien, sophrologue, psychologue, homéopathe, ergothérapeute, pédicure-podologue, micro-kinésie, méthode Mézières, réflexologie.	40€ par séance, limité à 4 séances /année civile / Bénéficiaire	+ 2 séances / année civile / Bénéficiaire	40€ par séance, limité à 6 séances /année civile / Bénéficiaire
Assistance API Services	Oui	Oui	Oui

**TM** : Ticket modérateur

**BR** : Base de Remboursement | **FR** : Frais Réels | **€** : euros | **A** : an | **B** : Bénéficiaire | **J** : Jour

**TFR** : Tarif forfaitaire de responsabilité | **PLV** : Prix limite de vente

**PASS** : Plafond Annuel de la Sécurité Sociale | **PMSS** : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

**HLF** : Honoraires Limites de Facturation

Votre contrat prend en charge 100 % de la BR des prestations liées à la prévention conformément à la réglementation des contrats responsables.

(1) Sauf pour les forfaits en € ou PMSS qui viennent en complément des remboursements de la sécurité sociale (hors optique et auditif)

(2) Le site [ameli.fr](http://ameli.fr) permet de vérifier si le professionnel de santé est signataire de l'Option Pratique Tarifaire Maîtrisée (OPTAM) ou de l'Option Pratique Tarifaire Maîtrisée de Chirurgie et d'Obstétrique (OPTAM-CO).

(3) Le remboursement des honoraires des praticiens non conventionnés se fait sur la base du tarif d'autorité de la Sécurité sociale.

(4) Séances réalisées dans le cadre du dispositif « Mon soutien Psy », dans la limite d'un nombre de séances défini réglementairement (informations sur le site [ameli.fr](http://ameli.fr))

(5) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie hors chirurgie esthétique (hors chirurgie réparatrice prise en charge par la sécurité sociale)

(6) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisé, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles et l'article L.174-6 du Code de la sécurité sociale, et USLD, unités de soins longue durée.

(7) Limité au forfait réglementaire en vigueur - Facturation forfaitaire des actes médicaux et soins réalisés lors du passage aux urgences n'entraînant pas d'hospitalisation.

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

(9) Les conditions de renouvellement de la prise en charge d'un équipement optique composé de deux verres et une monture sont fixées par l'Arrêté du 03/12/2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale :

- pour les adultes et les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement est possible, à compter de la dernière prise en charge (date d'achat) du précédent équipement après une période minimale de deux ans ;

- pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement est possible, à compter de la dernière prise en charge (date d'achat) du précédent équipement après une période minimale d'un an ;

- pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement est possible, à compter de la dernière prise en charge (date d'achat) du précédent équipement après une période minimale de 6 mois, uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas le délai d'un an s'applique.

Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

**Par dérogation aux dispositions ci-dessus**, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans l'une des situations limitativement prévues par la LPP, et pour laquelle la justification d'une évolution de la vue est effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

**Par dérogation enfin**, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières (troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique, à une pathologie générale ou à la prise de médicaments au long cours), définies par la LPP, sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique.

**La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :**

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. La prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.

- une amblyopie et/ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

**Panachage des verres et monture** : un équipement peut être composé de deux verres d'une part et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

**Les forfaits équipement optique** intègrent le remboursement de la Sécurité sociale.

**Autres Equipements** : Le remboursement de la monture de classe B est plafonné à 100 €, remboursement de la Sécurité sociale inclus.

(10) Limité à deux, par an et par bénéficiaire : s'entend par année civile.

(11) Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base de la codification de la Sécurité sociale pour une couronne (hors inlay core et inlay-onlay). En ce qui concerne les prothèses dentaires, si plusieurs dents sont remplacées par une même prothèse conjointe, un seul forfait proratisé est remboursé.

(12) Le remboursement total des aides auditives de classe II est plafonné à 1 700 € par oreille à appareiller (Sécurité sociale comprise), conformément à la réglementation en vigueur du « contrat responsable ».

Le renouvellement de la prise en charge d'une aide auditive est possible à compter de la dernière prise en charge (date d'achat) du précédent équipement après une période minimale de 4 ans. Ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment.

(13) La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction

(14) Concerne les séances non prises en charge par la Sécurité Sociale. Limite du nombre de séances commune à l'ensemble des professionnels de santé mentionnés ci-dessus.

## Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Ce présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de marchés financiers, quel que soit leur effectif.

En conséquence, le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'ob-

jet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 6 | Date d'effet, dépôt et extension**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suivra la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

Il peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

*Fait à Paris, le 3 décembre 2024.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3379 | Convention collective nationale

IDCC : 3016 | **ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION**

## **Avenant n° 35 du 26 novembre 2024**

relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2450957M

IDCC : 3016

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

**SyNESI,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

La branche des ateliers et chantiers d'insertion a mis en place depuis une dizaine d'années un régime de prévoyance. Ce dispositif fait une distinction entre les catégories « cadres » et « non-cadres ».

Conformément à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, la branche a obtenu en date du 9 octobre 2024 un agrément de la part de la commission paritaire rattachée à l'APEC définissant les cadres et assimilés relevant des bénéficiaires du régime de prévoyance au regard de la classification de la branche des ACI.

Le présent avenant a pour objectif de prendre en compte l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC en précisant que les assimilés cadres relèvent de la catégorie cadres du régime de prévoyance des ateliers et chantiers d'insertion.

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

Le présent avenant couvre le champ d'application tel que défini par le titre I<sup>er</sup> de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion.

À la date de signature du présent avenant, et sous réserve d'une évolution postérieure, le champ d'application est défini de la manière suivante :

Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée

de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Sont exclues du champ d'application les entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national.

## **Article 2 | Ajout d'un article 2 bis au titre IX de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion**

À la suite de l'article 2, il est ajouté l'article 2 *bis* intitulé « Bénéficiaires du régime » et rédigé de la manière suivante :

### **« Article 2 bis | Bénéficiaires du régime**

Le régime de prévoyance est applicable à l'ensemble des salariés dans les conditions fixées aux articles 3 et 4 du présent titre.

Pour l'application du présent titre, les "cadres" sont les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, conformément à l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC délivré pour la branche professionnelle des ateliers et chantiers d'insertion.

Les "non-cadres" sont les salariés ne remplissant pas les conditions précitées. »

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

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à mettre en conformité le régime avec l'agrément délivré par la commission paritaire de l'APEC, les partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les structures de moins de 50 salariés.

Ces dispositions s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité.

## **Article 4 | Dispositions finales**

### **4.1. Durée de l'avenant**

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### **4.2. Entrée en vigueur de l'avenant**

Cet avenant entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

### **4.3. Suivi de l'avenant et clause de rendez-vous**

Une réunion sera organisée entre les partenaires sociaux au cours de l'année 2025 pour établir le suivi de cet avenant.

Une réunion pourra être demandée à tout moment, par l'une des organisations représentatives au niveau de la branche, pour dresser un bilan de l'application de cet avenant.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par pli recommandé avec avis de réception et accompagnée, le cas échéant, d'un projet de modification. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'avenant aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Elle comporte une

durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

#### **4.4. Dépôt et extension**

Les partenaires sociaux conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent avenant est déposé en deux exemplaires auprès des services de la ministre chargée du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

*Fait à Paris, le 26 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3384 | Convention collective nationale

IDCC : 3109 | **CINQ BRANCHES INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES**

**Avenant n° 27 du 15 novembre 2024**

relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2450987M

IDCC : 3109

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

**Alliance 7 ;**

**CSFL ;**

**CFC ;**

**FEDALIM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT ;**

**CFE-CGC Agro ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions relatives au régime de prévoyance de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses concernant les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017.

De ce fait, le présent avenant modifie, à compter de sa date d'effet, certaines dispositions de l'article 10 de cette convention collective nationale.

En effet, les partenaires sociaux ont décidé d'améliorer les garanties du régime de prévoyance en modifiant les garanties rentes éducation (art. 10.4.3) et rentes viagères (art. 10.4.4), la garantie allocations obsèques (art. 10.4.2), les garanties incapacité de travail (art. 10.4.5) et invalidité de travail (art. 10.4.6).

Les partenaires sociaux ont également décidé de modifier les conditions de maintien des garanties de prévoyance (art. 10.2) en permettant le maintien des garanties aux salariés durant leur congé de proche aidant total ou partiel.

**1.a.** L'article 10.2 « Maintien et cessation des garanties de prévoyance » de la convention collective nationale est modifié et remplacé comme suit :

**« Article 10.2 | Maintien des garanties de prévoyance »**

Sauf application des dispositions ci-après, la suspension du contrat de travail du salarié entraîne celle des garanties.

Les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations (calculées selon les mêmes règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié), au salarié :

- dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou d'indemnités complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- en arrêt de travail pour maladie ou accident, invalidité/incapacité permanente professionnelle, qui bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale,
- dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison notamment :
  - d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;
  - ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Il est précisé que l'assiette des cotisations et des prestations à retenir dans ce cas est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

Le maintien des garanties est assuré :

- tant que le contrat de travail du salarié n'est pas rompu ;
- en cas de rupture du contrat de travail, quand cette rupture intervient lorsque les prestations de la sécurité sociale au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/incapacité permanente professionnelle, sont servies sans interruption depuis la date de rupture du contrat de travail.

Ce maintien des garanties cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- suspension ou cessation des prestations en espèces de la sécurité sociale ;
- date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié<sup>[1]</sup> ;
- décès du salarié.

■ **Cas des salariés en congé de proche aidant total ou partiel :**

Les garanties prévoyance sont maintenues durant le congé de proche aidant total ou partiel, sous réserve que le salarié soit bénéficiaire de l'allocation journalière de proche aidant, moyennant paiement des cotisations par le salarié et l'entreprise calculées selon les mêmes règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié.

La rémunération mensuelle à prendre en compte pour la détermination de l'assiette et le calcul de la cotisation est égale au montant moyen des rémunérations perçues au cours des 12 mois précédant la période de congé.

Le paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur sur un salaire reconstitué incombe à l'employeur, charge à lui de récupérer la part salariale et la reverser à l'organisme assureur.

[1] La cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ne s'applique pas aux salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale. »

**1.b.** L'article 10.4.2 « Garantie allocations obsèques » de la convention collective nationale est modifié et remplacé comme suit :

#### « Article 10.4.2 | *Garantie allocations obsèques*

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou de son concubin notoire ou de son partenaire lié par un Pacs ou d'une personne à charge du salarié (tels que définis à l'article 10.4.1 et pour les enfants à charge, uniquement lorsque l'enfant est âgé de plus de 12 ans), il sera versé, dans la limite des frais réellement engagés, une allocation à la personne ayant assumé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture.

Le montant de cette allocation est égal à :

- en cas de décès du salarié : 150 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- en cas de décès du conjoint, concubin notoire ou partenaire de Pacs : 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- en cas de décès d'une personne à charge : 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale. »

**1.c.** L'article 10.4.3 « Garantie rente éducation » de la convention collective nationale est modifié et remplacé comme suit :

#### « Article 10.4.3 | *Garantie rente éducation*

##### Montant de la rente

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié (telle que définie à l'article 10.4.1), il est prévu au bénéfice des enfants à charge (définis ci-dessous) le versement d'une rente éducation dont le montant annuel évolue en fonction de l'âge de l'enfant comme suit :

Age de l'enfant à charge	Montant annuel de la rente
Jusqu'au 16 <sup>e</sup> anniversaire	10 % du salaire de référence (le montant annuel ne pourra être inférieur à 2 400 euros)
Au-delà et jusqu'au 18 <sup>e</sup> anniversaire	12 % du salaire de référence (le montant annuel ne pourra être inférieur à 2 800 euros)
Au-delà et jusqu'à 25 ans révolus, en cas de poursuite d'études ou événements assimilés (au sens des dispositions prévues selon la définition d'enfant à charge retenue) ou jusqu'au 30 <sup>e</sup> anniversaire en cas de contrat d'apprentissage	12 % du salaire de référence (le montant annuel ne pourra être inférieur à 2 800 euros)

La rente est doublée lorsque les enfants sont ou deviennent orphelins des deux parents.

Le paiement des rentes par anticipation en cas d'invalidité permanente et totale met fin à la présente garantie.

## Bénéficiaires de la rente

Sont considérés comme à charge, indépendamment de leur position fiscale, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :

- jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire, et sous condition, ou soit :
  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
  - d'être en apprentissage (justifiant ainsi le bénéfice de la rente jusqu'au 30<sup>e</sup> anniversaire du bénéficiaire) ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) en tant que travailleurs handicapés.

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

## Paielement de la rente

La rente est payable par quotité trimestrielle et par avance.

La rente prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou de l'invalidité permanente et totale du salarié sous réserve que les demandes de prestations comportant les pièces justificatives nécessaires ont été déposées. À défaut, elle prend effet au premier jour suivant la date de dépôt de la demande.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution ou au jour de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement. »

**1.d.** L'article 10.4.4 « Garantie rente viagère » de la convention collective nationale est modifié et remplacé comme suit :

### « Article 10.4.4 | *Garantie rente viagère*

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale (telle que définie à l'article 10.4.1) d'un salarié ayant un enfant reconnu handicapé ou invalide tel que prévu ci-après, il est versé à ce dernier une rente viagère.

## Bénéficiaires

Bénéficie du versement de la prestation l'enfant reconnu handicapé ou invalide, tel que défini ci-après, d'un salarié décédé ou en invalidité permanente et totale.

Est reconnu comme handicapé l'enfant légitime, naturel ou adoptif atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 septies (2°) du code général des impôts.

Est également bénéficiaire de la garantie rente viagère, l'enfant à charge au moment du décès du salarié qui est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2° ou 3° catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou est titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

Le handicap ou l'invalidité du bénéficiaire est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité permanente et totale assimilable au décès du salarié.

## Montant et service de la rente

En cas de décès d'un salarié, il sera versé aux enfants reconnus handicapés ou invalides, tel que prévu précédemment, à la date du décès du salarié une rente viagère dont le montant est fixé à 621 euros par mois (valeur au 3 septembre 2024).

Le montant de la prestation de base de la garantie rente viagère est revalorisé annuellement en fonction de l'indice de revalorisation décidé par le conseil d'administration de l'organisme assureur.

Les rentes viagères sont versées à chaque enfant handicapé ou invalide tel que prévu précédemment ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement et par avance. La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de la reconnaissance de l'invalidité permanente et totale du salarié.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le versement anticipé en cas d'invalidité permanente et totale met fin à la garantie. »

**1.e.** L'article 10.4.5 « Garantie incapacité de travail. Relais mensualisation » de la convention collective nationale est modifié et remplacé comme suit :

### « Article 10.4.5 | *Garantie incapacité de travail. Relais mensualisation*

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà des périodes de maintien de salaire prévues à l'article 9 de la présente convention collective nationale des 5 branches – industries alimentaires diverses – du 21 mars 2012, les salariés en arrêt de travail pour maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, pris en charge par la sécurité sociale, bénéficient d'une indemnisation complémentaire à celle de la sécurité sociale dont le montant annuel représente :

■ 70 % du salaire de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

Lorsque le salaire de référence est inférieur au Smic, la prestation est calculée sur la base de 70 % du Smic brut sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indem-



nités de chômage,) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

En cas d'épuisement des droits à mensualisation et en cas de nouvel arrêt de travail, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

Pour les salariés bénéficiaires qui n'ont pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions de mensualisation susvisées, l'indemnisation complémentaire de l'incapacité de travail prend effet après un arrêt de travail continu de 180 jours.

L'arrêt de travail initial doit être postérieur à la date d'effet du contrat d'adhésion de l'entreprise avec l'organisme assureur.

Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- au décès du salarié ;
- lors de la notification de classement en invalidité du salarié par la sécurité sociale ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié (la cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse ne s'appliquera pas aux salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations de la sécurité sociale) ;
- au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail. »

**1.f.** L'article 10.4.6 « Garantie invalidité de travail » de la convention collective nationale est modifié et remplacé comme suit :

#### **« Article 10.4.6 | Garantie invalidité de travail »**

En cas d'invalidité réputée permanente consécutive à une maladie ou à un accident, ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, prise en charge par la sécurité sociale et survenant pendant la période d'affiliation du salarié au présent régime, le salarié perçoit les prestations suivantes :

- pour une invalidité de 1<sup>re</sup> catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 % et 66 %, le montant annuel de la rente est de 42 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale ;
- pour une invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie ou une incapacité permanente dont le taux est égal ou supérieur à 66 %, le montant annuel de la rente est de 70 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

Lorsque le salaire de référence est inférieur au Smic, la prestation est calculée sur la base de 70 % du Smic brut sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

L'arrêt de travail initial doit être postérieur à la date d'effet du contrat d'adhésion de l'entreprise avec l'organisme assureur.

La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la sécurité sociale.

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et cesse au plus tard dès la survenance de l'un des événements suivants :

- date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse du salarié (au sens notamment des articles L. 341-15 et R. 341-22 du code de la sécurité sociale) ;
- décès du salarié. »

**1.g.** L'article 10.6 « Reprise des encours » de la convention collective nationale est modifié et remplacé comme suit :

#### « Article 10.6 | *Reprise des encours*

La prise en charge des "encours" à la date d'effet du contrat d'adhésion entre l'entreprise et l'organisme assureur s'effectue selon les modalités reprises ci-dessous.

L'entreprise qui adhère au présent régime doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des salariés en arrêt de travail pour maladie, accident ou invalidité sous réserve que le contrat de travail soit toujours en vigueur, ainsi que la liste déclarative des rentes éducation et rentes viagères en cours de service par un éventuel ancien assureur.

Sont couverts les salariés visés au contrat d'adhésion dont le contrat de travail est toujours en vigueur, qui se trouvent être en arrêt de travail à compter ou postérieurement à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise au présent régime de prévoyance ainsi que ceux couverts au titre de la reprise des encours définie ci-après :

- si l'entreprise n'a pas souscrit antérieurement à la date d'effet du contrat d'adhésion, auprès d'un organisme assureur, un contrat garantissant le risque incapacité de travail, ses salariés en arrêt de travail seront indemnisés dans les conditions définies au présent régime ;
- si l'entreprise a souscrit antérieurement auprès d'un organisme assureur, un contrat garantissant les risques incapacité de travail et invalidité, les prestations indemnités journalières et les rentes d'invalidité seront revalorisées dans les conditions prévues par le présent régime.

En cas de changement d'état pathologique ou d'accident, les salariés, en incapacité de travail devenant invalides, seront indemnisés dans les conditions définies à l'article 10.4.6, sauf si le droit à une prestation d'invalidité est né pendant une période garantie par le contrat de l'assureur précédent.

Concernant la garantie décès et conformément à l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin), celle-ci sera maintenue par le précédent assureur au profit des salariés ou anciens salariés bénéficiant de prestations incapacité ou invalidité complémentaires à la date de la résiliation du contrat de prévoyance.

Sous cette réserve, les garanties décès, rente éducation et rente viagère définies aux articles 10.4.1, 10.4.3 et 10.4.4 s'appliquent aux salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours, à la date d'adhésion de l'entreprise.

Afin d'assurer l'équilibre technique, l'organisme assureur calculera, au vu de la déclaration des risques en cours effectuée par l'entreprise, la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondant à l'indemnisation intégrale. La prime complémentaire devra être payée par l'entreprise. »

## **Article 2 | Date d'effet**

À l'exception des dispositions relatives au congé de proche aidant, le présent avenant relatif à la modification du régime de prévoyance pour les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017 de la convention collective nationale des 5 branches – industries alimentaires diverses prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour les entreprises adhérentes à l'un des syndicats patronaux signataires ou pour les entreprises qui appliquent les accords de branche à leur date d'effet, et au plus tard le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit l'arrêté d'extension pour les autres entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Les dispositions relatives au congé de proche aidant entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit l'extension du présent accord et au plus tôt à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions légales en vigueur.

## **Article 3 | Stipulation spécifique 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 les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

## **Article 4 | Dépôt et extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris en application du code du travail.

*Fait à Paris, le 15 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3248 | **MÉTALLURGIE**  
(7 février 2022)

**Accord du 13 novembre 2024**

relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté  
à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024  
(Indre)

NOR : ASET2451001M

IDCC : 3248

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

**UIMM Indre,**

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 le 13 novembre 2024 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<sup>er</sup> | 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'Indre, 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 6,22 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> juillet 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, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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 de Châteauroux.

*Fait à Châteauroux, le 13 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**  
**(7 février 2022)**

**Accord du 18 novembre 2024**

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté  
et du montant du complément annuel de rémunération (CAR)  
(Saône-et-Loire)

NOR : ASET2450992M

IDCC : 3248

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

**UIMM Saône-et-Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGMM CFDT ;**

**CFE-CGC métallurgie ;**

**FO métallurgie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux se sont réunis au sein de la CPTN de Saône-et-Loire 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 et le montant du complément annuel de rémunération (CAR) conformément à l'article 3 de l'accord du 13 mai 2022.

**Article 1<sup>er</sup> | 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 par la prime d'ancienneté les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et par le complément annuel de rémunération les salariés visés à l'article 2 de l'accord du 13 mai 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de la Saône-et-Loire, 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 5,77 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

## **Article 3 | Détermination du montant du complément annuel de rémunération**

Conformément à l'article 3 de l'accord du 13 mai 2022, le montant du complément annuel de rémunération est fixé à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025 à 460 euros.

## **Article 4 | 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, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

## **Article 5 | 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 6 | 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 7 | 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 8 | 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 9 | Formalités de publicité et de dépôt**

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

des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chalon-sur-Saône.

*Fait à Chalon-sur-Saône, le 18 novembre 2024.*

(Suivent les signatures.)



---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240510-001224

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---