

# Convention collective

## VOIES FERREES D'INTERET LOCAL



N° de brochure : 3022

N° IDCC : 779

Date de dernière mise à jour : 2021-09-15



## **Sommaire**



<b>Première partie : Dispositions générales</b> .....	1
Champ d'application de la présente convention .....	1
Durée de la convention .....	1
Avenants régionaux et locaux .....	1
Maintien des avantages acquis .....	1
Liberté syndicale et liberté d'opinion .....	1
Relations entre les syndicats et les entreprises .....	1
Exercice de l'action syndicale .....	1
Mise en disponibilité pour l'exercice des fonctions syndicales permanentes .....	2
Commission mixte nationale permanente .....	2
<b>Deuxième partie : Maintien des droits statutaires en cas de passage d'une entreprise à une autre</b> .....	2
<b>Troisième partie : Dispositions communes aux différentes catégories du personnel</b> .....	2
Chapitre Ier : Représentation du personnel .....	2
Délégués du personnel .....	2
Comités d'entreprise .....	3
Chapitre II : Conditions d'embauche et de licenciement .....	3
Conditions d'admission .....	3
Formalités à remplir pour l'admission .....	3
Classification du personnel .....	3
Cadre du personnel .....	3
Etablissement et révision du cadre .....	3
Agents employés dans une autre spécialité .....	3
Vacances au cadre-Faisant fonctions .....	3
Interdiction d'emploi des retraités .....	4
Cessation définitive de fonctions .....	4
Insuffisance physique ou professionnelle .....	4
Régime de prévoyance « Inaptitude à la conduite » .....	4
Licenciement par suppression d'emploi ou transformation d'exploitation .....	4
Délai-congé .....	5
Chapitre III : Rémunération du personnel .....	5
Indemnités de faisant fonctions .....	5
Primes normales de fin d'année .....	6
Chapitre IV : Règles d'avancement et de notation .....	6
Avancement dans une même échelle .....	6
Avancement en grade .....	6
Détermination de l'aptitude .....	6
Tableau d'avancement .....	6
Nomination aux postes vacants .....	7
Mise à jour des tableaux d'avancement .....	7
Chapitre V : Repos et congés .....	7
Attribution des congés .....	7
Congés supplémentaires .....	8
Congés syndicaux .....	8
Congés sans solde .....	8
Congés des agents non titulaires .....	8
Disponibilité sans solde .....	8
Service national actif et périodes d'instruction .....	8
Chapitre VI : Sanctions et conseil d'enquête .....	8
Nomenclature des sanctions .....	8
Application des sanctions .....	9
Conseil d'enquête .....	9
Recours auprès du chef du service du travail et de la main-d'oeuvre des transports .....	9
Suspension .....	9
Évacuation du logement des agents cessant définitivement leurs fonctions .....	9
Chapitre VII : Conditions de travail .....	10
Réglementation du travail .....	10
Chapitre VIII : Sécurité sociale .....	10
Blessures, maladie, maternité, retraite .....	10
Congés pour affections de longue durée dont l'origine est postérieure à l'entrée en service .....	10
Visites médicales sur demande de l'entreprise .....	10
Chapitre IX : Réformes et retraites .....	10
Réforme ou invalidité .....	10
Régime des retraites .....	10
Mise à la retraite .....	10
Chapitre X : Divers .....	11
Apprentissage .....	11
Habillement .....	11
Changement de résidence .....	11
Carte d'identité .....	11
Facilités de circulation .....	11
Dispositions particulières aux auxiliaires .....	11
Textes abrogés .....	11
<b>Textes Attachés</b> .....	11
Protocole du 26 novembre 1976 relatif aux frais de déplacements du personnel .....	11
Objet .....	11
Définitions .....	12
Déplacement comportant normalement un seul repas hors du lieu de travail .....	12
Déplacements comportant plusieurs repas successifs hors du lieu de travail .....	12
Déplacements comportant au moins un repas journalier hors du domicile .....	12

Prise de service matinal .....	12
Services de nuit .....	12
Logement et nourriture assurés par l'entreprise .....	12
Revalorisation des indemnités .....	12
Date d'application .....	12
Publicité .....	12
Annexe I au protocole du 26 novembre 1976 relatif aux frais de déplacements du personnel .....	13
Taux des indemnités .....	13
Avenant n° 1 à la convention collective nationale en vigueur le 1er janvier 1977 .....	13
Taux des indemnités .....	13
Annexe à l'avenant n° 1 du 11 mai 1977 .....	13
Taux des indemnités .....	14
Accord du 13 mai 1975 relatif à la mensualisation .....	14
Chapitre Ier : Maladie et accident .....	14
1. Garantie de ressources .....	14
2. Durée et taux de la garantie de ressources .....	14
3. Délai de franchise .....	14
4. Périodes successives .....	15
5. Limites des indemnités .....	15
6. Révision .....	15
Chapitre II : Maternité .....	15
Annexe II à l'avenant n° 3 du 28 novembre 1980 .....	15
Liste des emplois concernés par le régime de prévoyance « Inaptitude à la conduite » .....	15
Accord du 25 mai 1983 relatif à l'indemnisation des représentants des salariés appelés à participer aux négociations et réunions paritaires nationales .....	16
Dénonciation par lettre du 19 septembre 2019 de l'union des transports publics et ferroviaires de la convention collective du personnel des voies ferrées d'intérêt local du 26 septembre 1974 .....	16
<b>Protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite .....</b>	<b>17</b>
<i><b>Catégories de personnel concernées</b></i> .....	17
<i><b>Risques couverts</b></i> .....	17
<i><b>Bénéficiaires</b></i> .....	18
<i><b>Durée du versement des prestations</b></i> .....	18
<i><b>Montant des prestations</b></i> .....	18
<i><b>Reclassement dans l'entreprise</b></i> .....	19
<i><b>Financement du régime</b></i> .....	19
<i><b>Portabilité</b></i> .....	19
<i><b>Dispositions diverses</b></i> .....	19
<i><b>Date d'application et durée</b></i> .....	19
<i><b>Publicité</b></i> .....	19
<i><b>Textes Attachés</b></i> .....	19
Avenant n° 1 du 12 juillet 1982 relatif à la mise en application du régime de prévoyance Inaptitude à la conduite .....	19
Préambule .....	19
Convention du 12 juillet 1982 portant mise en application du régime de prévoyance Inaptitude à la conduite Annexe Convention de gestion .....	20
Engagements de l'association. ....	21
Date d'effet et durée de la présente convention. ....	21
Renouvellement et dénonciation et effets de celle-ci. ....	21
Avenant n° 3 du 7 juillet 1999 relatif au protocole sur la mise en place d'un régime d'inaptitude à la conduite .....	21
Entrée en application. ....	22
Dépôt et publicité. ....	22
Avenant du 17 décembre 2001 relatif à la modification des textes régissant l'IPRIAC .....	22
Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC Annexe du 5 février 2002 .....	22
Statuts .....	23
Accord du 22 septembre 2010 portant modification du règlement intérieur de l'IPRIAC .....	29
Préambule .....	29
Accord du 22 septembre 2010 portant modification des statuts de l'IPRIAC .....	30
Préambule .....	30
Avenant n° 4 du 19 avril 2004 relatif à diverses modifications au protocole d'accord du 24 septembre 1980 .....	31
Préambule .....	31
Accord du 9 septembre 2004 relatif à la modification de l'accord du 24 septembre 1980 .....	32
Entrée en application .....	32
Dépôt et publicité .....	33
Avenant du 26 juin 2008 portant modifications des statuts régissant l'IPRIAC .....	33
Préambule .....	33
Accord du 25 novembre 2009 relatif à la désignation de l'institution chargée du régime de prévoyance créé par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 .....	33
Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à la prévoyance .....	34
Avenant n° 6 du 22 septembre 2010 à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à la mise en place d'un régime d'inaptitude à la conduite .....	34
Préambule .....	34
Adhésion par lettre du 15 février 2011 de l'OTRE à l'accord du 24 septembre 1980 et aux accords du 22 septembre 2010 .....	35
Accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et activités du déchet .....	35
Titre Ier Dispositions générales .....	36
Titre II Dispositions relatives au compte individuel de points .....	37
Titre III Dispositions relatives aux garanties .....	38
Titre IV Dispositions relatives au haut degré de solidarité .....	39
Titre V Dispositions relatives à la gestion de l'accord .....	40
Titre VI Prochaine étape .....	40
Titre VII Dispositions finales .....	40
Accord du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 relatif aux garanties décès et invalidité des salariés .....	41
Avenant n° 7 du 20 avril 2016 à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à l'inaptitude à la conduite .....	45
Adhésion par lettre du 14 juin 2016 de la FNST CGT aux accords du 20 avril 2016 et à l'avenant n° 7 du 20 avril 2016 .....	47

Avenant n° 1 du 7 mars 2017 à l'accord du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité des salariés relevant des professions du transport .....	47
Avenant n° 1 du 12 avril 2017 à l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés .....	48
Adhésion par lettre du 23 mai 2017 de la FGT CFTC aux avenants n° 1 du 7 mars 2017 et du 12 avril 2017 .....	49
Avenant n° 2 du 15 février 2019 à l'accord-cadre du 20 avril 2016 relatif au nouveau modèle de protection sociale des salariés .....	49
Préambule .....	49
Avenant n° 3 du 17 mars 2021 relatif au nouveau modèle de protection sociale des salariés .....	51
Préambule .....	51
<b>Accord du 7 juillet 1999 portant sur la désignation de l'institution chargée de la gestion du régime de prévoyance créé par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 modifié .....</b>	<b>51</b>
<i>Entrée en application</i> .....	52
<i>Dépôt et publicité</i> .....	52
<b>Accord du 10 décembre 2018 relatif à l'OPCO (Mobilités) .....</b>	<b>52</b>
<i>Préambule</i> .....	52
<i>I. - Constitution de l'OPCO-M</i> .....	53
<i>II. - Organes de gouvernance</i> .....	53
<i>III. - Pondération des votes</i> .....	55
<i>IV. - Modifications du périmètre après la constitution d'OPCO-M</i> .....	55
<i>V. - Modalités et calendrier de constitution d'OPCO-M</i> .....	56
<i>Annexes</i> .....	56
<b>Textes parus au JORF .....</b>	<b>JO-1</b>
<b>Liste des sigles .....</b>	<b>SIG-1</b>
<b>Liste thématique .....</b>	<b>THEM-1</b>
<b>Liste chronologique .....</b>	<b>CHRO-1</b>
<b>Index alphabétique .....</b>	<b>ALPHA-1</b>





**Convention collective nationale du personnel des voies ferrées d'intérêt local du 26 septembre 1974.  
Etendue par arrêté du 23 juin 1975 JORF 17 juillet 1975.**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Union des transports publics urbains et régionaux (UTPUR).
Organisations de salariés	Union des syndicats des travailleurs, cadres techniciens et retraités des réseaux secondaires CGT Union des syndicats des agents des réseaux secondaires CFDT Union des syndicats FO des cheminots des réseaux secondaires CGT-FO Union des syndicats d'ingénieurs, cadres techniciens et agents de maîtrise des chemins de fer FMC Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC Fédération nationale des chauffeurs routiers poids lourds et assimilés Fédération nationale des cadres des transports et du tourisme CGC.
Organisations dénonçantes	Union des transports publics et ferroviaires, par lettre du 19 septembre 2019 (BO n° 2021-13)

**Première partie : Dispositions générales**

**Champ d'application de la présente convention**

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention collective est applicable au personnel des deux sexes des réseaux de chemins de fer secondaires d'intérêt général et des réseaux de chemins de fer d'intérêt local (y compris le personnel affecté aux lignes de la Société nationale des chemins de fer français affermées aux exploitants de ces réseaux), à celui affecté aux services automobiles annexés ou substitués à ces réseaux et à celui des autres services annexes ressortissant aux activités ci-dessus sans y être intégrés et ne pouvant d'autre part être rattachés à une autre convention collective.

Toutefois, le personnel des services automobiles susvisés est régi par la convention collective nationale des transports routiers, ses annexes et ses avenants successifs, lorsque les entreprises exploitent ces services dans les mêmes conditions que les services routiers ne relevant pas du régime propre au VFIL.

Dans la suite du texte, les entreprises soumises à la présente convention seront désignées CS.

Le champ d'application de la présente convention est limité au territoire métropolitain.

**Durée de la convention**

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée conformément à l'article L. 132-6 du code du travail.

Avant de formuler une demande de retrait d'agrément (1) par application de l'article L. 132-6 du code du travail, chacune des parties s'engage à observer un préavis de deux mois. La partie qui annoncera son intention de demander le retrait d'agrément (1) devra accompagner la lettre de préavis d'un nouveau projet de rédaction des articles dont elle désire la révision afin que des pourparlers puissent s'engager sans retard.

(1) Les expressions 'avant de formuler une demande de retrait d'agrément' et '...de demander le retrait d'agrément...' sont exclues de l'extension.

**Avenants régionaux et locaux**

Article 3

En vigueur étendu

S'il est démontré qu'une situation locale particulière le rende exceptionnellement nécessaire, les organisations syndicales patronales et ouvrières intéressées représentatives pourront conclure des avenants, sous réserve que ces avenants ne diminuent en aucun cas les avantages moraux et matériels de la présente convention.

**Maintien des avantages acquis**

Article 4

En vigueur étendu

Dans toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention, les dispositions de cette convention s'imposent aux rapports entre ces entreprises et leurs agents.

Toutefois, les agents en service à la date d'application de la présente convention continueront à bénéficier des avantages préexistants dans la mesure où ces avantages anciens ne seraient pas compensés par des avantages nouveaux résultant des nouvelles dispositions.

S'il y a lieu, un accord particulier à chaque entreprise précisera les avantages d'ordre matériel qui seront maintenus aux agents titularisés dans l'entreprise antérieurement à la mise en vigueur de la présente convention et qui dériveraient d'un statut antérieur plus favorable.

**Liberté syndicale et liberté d'opinion**

Article 5

En vigueur étendu

L'observation des lois s'imposant à tous, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement ou de ne pas adhérer à un syndicat professionnel constitué en vertu du titre Ier du livre IV du code du travail (art. L. 410-1 et suivants).

Les parties contractantes déclarent qu'aucun inconvénient d'aucune sorte ne saurait résulter pour quiconque de ses croyances confessionnelles, de sa race, ni du fait qu'il est ou non affilié à une organisation syndicale ou à un parti politique de son choix, ni de fonctions qu'il peut y exercer.

En particulier, les employeurs s'engagent à ne pas faire dépendre leurs décisions concernant le recrutement d'un candidat, la conduite ou la répartition du travail, l'avancement, les mesures disciplinaires ou le congédiement d'un agent du fait que le candidat ou l'agent appartient ou non à une organisation syndicale ou à un parti politique.

Il ne doit exister dans le dossier des candidats et des agents aucune mention relative à leur qualité de syndiqué ou à leurs opinions politiques, philosophiques ou religieuses, non plus qu'à leur race.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif du congédiement d'un travailleur comme ayant été effectué en violation des principes ci-dessus énoncés, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Les dispositions du présent article sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail.

**Relations entre les syndicats et les entreprises**

Article 6

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent la nécessité d'une collaboration confiante inspirée de part et d'autre par une large conception des devoirs et des droits réciproques et des intérêts supérieurs de la profession.

Cette collaboration est assurée notamment par des contacts entre les entreprises (ou leurs représentants) et les unions syndicales des entreprises, d'une part, les représentants correspondants des organisations syndicales du personnel, d'autre part, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

**Exercice de l'action syndicale**

## Article 7

En vigueur étendu

L'action syndicale s'exerce dans l'entreprise, sans considération d'effectifs, conformément aux articles L. 412-1 et suivants du code du travail.

### Mise en disponibilité pour l'exercice des fonctions syndicales permanentes

## Article 8

En vigueur étendu

Sur demande écrite des organisations syndicales nationales représentatives, des agents peuvent être mis en disponibilité pour l'accomplissement des fonctions syndicales permanentes.

Ces agents restent affiliés sans limitation de durée au régime de retraites dont bénéficie le personnel de l'entreprise à laquelle ils appartiennent. Les versements au titre de l'assurance vieillesse sont effectués dans les conditions ci-après :

a) Agents en disponibilité dans une organisation exclusivement composée d'agents CS ; la part patronale des versements au régime spécial CAMR ou aux régimes complémentaires reste à la charge de l'employeur ;

b) Agents en disponibilité dans une organisation qui n'est pas exclusivement composée d'agents des CS ; la part ouvrière et la part patronale des versements sont à la charge de l'agent en disponibilité qui les verse à l'entreprise à laquelle il appartient.

Pour les risques autres que la vieillesse et l'invalidité (pensions), les intéressés sont affiliés à l'organisation générale de la sécurité sociale, les cotisations étant acquittées par l'organisation syndicale.

Les agents mis en disponibilité conservent leurs qualification et grade ainsi que leurs droits à l'avancement à l'ancienneté.

Tout agent rentrant dans la catégorie a ci-dessus qui, au moment de sa mise en disponibilité, figure au tableau d'avancement est promu à son tour, à titre provisoire. Sa promotion deviendra définitive à sa reprise de service dans l'entreprise, sous réserve d'une avance dans le nouveau grade et de l'aptitude professionnelle de l'intéressé. Cette aptitude pourra être constatée dans les six mois de la reprise du service.

### Commission mixte nationale permanente

## Article 9

En vigueur étendu

Il est créé une commission mixte (1) nationale permanente chargée de :

a) Veiller au respect et à l'application de la présente convention ;

b) Etudier et résoudre les difficultés nées de l'application de la présente convention ;

c) Etudier les modifications éventuelles à apporter à cette convention sur proposition de l'une ou l'autre des parties.

Cette commission, présidée par un fonctionnaire du ministère des travaux publics, des transports et du tourisme, comprend des représentants titulaires désignés par chacune des parties. En cas d'empêchement, les membres titulaires peuvent être remplacés par des membres suppléants.

Dans tous les cas de différends collectifs relatifs à l'application de la présente convention, les parties contractantes s'engagent, avant toute mesure, à soumettre le litige à l'examen de la commission mixte (1) de donner son avis dans les dix jours.

D'une manière générale, les parties conviennent qu'il serait hautement désirable qu'avant toute grève ou lock-out sur le plan de la profession VFIL conversations s'engagent entre les parties.

La commission mixte (1) nationale permanente se réunit deux fois par an et en cas de divergence sur l'interprétation de ladite convention, les parties ayant sur ce point particulier saisi le président un mois à l'avance.

(1) Le mot 'mixte' est exclu de l'extension.

### Deuxième partie : Maintien des droits statutaires en cas de passage d'une entreprise à une autre

## Article 10

En vigueur étendu

Les droits que le personnel tient de la présente convention ne sont pas altérés en ce qui concerne le personnel titulaire par le seul fait du passage d'une entreprise à une autre.

En particulier :

a) Ceux de ces droits qui sont fonction du classement dans une échelle ou catégorie déterminée et de l'ancienneté ne sont pas altérés par ce passage, hormis toutefois le cas où l'agent est affecté, sur sa demande, ou avec son accord, à un poste qui ne comporte pas un grade au moins équivalent ;

b) Si ce passage a lieu à la suite d'une sanction, il n'entraîne pour l'agent que les conséquences prévues par la convention collective, pour la sanction en question ;

c) Lorsqu'un agent déjà affilié à la caisse autonome mutuelle de retraites (CAMR) passera d'une entreprise à une autre, l'accord entre les deux employeurs prévu par l'article 17 (§ 7) de la loi du 22 juillet 1922 sera de droit ; il en sera de même pour les régimes complémentaires ;

d) Dans le même esprit, l'ensemble des entreprises assujetties à la présente convention est considéré comme une seule entreprise pour le calcul du temps requis pour l'attribution de la médaille d'honneur des chemins de fer.

### Troisième partie : Dispositions communes aux différentes catégories du personnel

#### Chapitre Ier : Représentation du personnel

##### Délégués du personnel

## Article 11

En vigueur étendu

Il est institué des délégués du personnel dans les conditions prévues par la législation en vigueur aux articles L. 420-1 et suivants du code du travail.

## Article 12

En vigueur étendu

Représentation auprès du chef d'établissement et du chef d'entreprise.

§ 1er. La répartition du personnel dans les collèges électoraux se fait de la façon suivante :

Un collège ouvriers et employés représentant le personnel des échelles I à IX et A à G (ateliers) (ou l'équivalent dans d'autres grilles hiérarchiques ainsi que le personnel à service discontinu) ;

Un collège maîtrise représentant le personnel des échelles X à XII et H à J (ateliers) (ou l'équivalent dans d'autres grilles hiérarchiques) ;

Un collège cadres, ingénieurs et techniciens représentant le personnel des échelles A et au-dessus (ou l'équivalent dans d'autres grilles hiérarchiques).

Dans chaque établissement, un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales intéressées peut-être passé, si l'importance des effectifs le justifie, pour augmenter le nombre de collèges électoraux.

§ 2. Les délégués du personnel de chaque établissement désignent parmi eux des délégués auprès du chef d'entreprise. Le nombre de ces délégués ainsi que la périodicité des réunions sont déterminés par un accord passé entre les délégués du personnel de chaque établissement et le chef d'entreprise.

Un accord pourra éventuellement organiser une délégation unique, pour l'entreprise, de l'ensemble des cadres au-dessus d'un certain grade.

Réservé.

### **Comités d'entreprise**

Il est institué des comités d'entreprise et, s'il y a lieu, des comités d'établissement dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

## **Chapitre II : Conditions d'embauche et de licenciement**

### **Conditions d'admission**

Sous réserve des décisions de l'administration supérieure, nul ne peut être admis au cadre s'il n'est citoyen français ou membre de la Communauté économique européenne.

Nul ne peut être titularisé s'il a moins de dix-huit ans et s'il a plus de trente-huit ans ; cette limite pourrait être reculée après consultation du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel s'il n'existe pas dans l'entreprise d'agent susceptible d'occuper le poste à pourvoir.

### **Formalités à remplir pour l'admission**

Tout postulant doit adresser à l'entreprise une demande relatant son âge, sa profession et le service auquel il désire être affecté. Il y joindra toutes les pièces et certificats de nature à fournir des renseignements sur ses occupations antérieures.

Après examen de cette demande et s'il y a lieu, l'entreprise avise par lettre le postulant d'avoir à fournir les pièces suivantes :

1° Un bulletin de naissance ;

2° Un extrait de son casier judiciaire ayant moins de trois mois de date pour un candidat français ou une pièce équivalente pour un candidat membre de la Communauté économique européenne ;

3° Un certificat du médecin du travail constatant qu'il est apte à l'emploi postulé et qu'il ne présente pas les affections visées à l'alinéa 1er de l'article 64. Cette visite médicale est à la charge de l'entreprise.

Les personnes engagées comme auxiliaires peuvent être dispensées de tout ou partie des obligations ci-dessus, celles-ci restant obligatoires en cas d'admission ultérieure au cadre.

Sauf pour les auxiliaires, chaque engagement doit être confirmé par écrit par l'entreprise.

### **Classification du personnel**

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Réservé.

### **Cadre du personnel**

Le cadre du personnel est la nomenclature des emplois ou postes nécessaires aux besoins permanents et normaux du service à l'exclusion des besoins temporaires ou saisonniers.

Par besoins temporaires, il faut entendre ceux qui disparaissent après l'exécution du travail ou de travaux bien définis et limités.

Par besoins saisonniers, il faut entendre ceux qui ne sont pas continus au cours d'une année, tels que ceux qui résultent notamment de pointes périodiques ou exceptionnelles de trafic, de campagnes de révision de la voie.

Le cadre doit toutefois comprendre les effectifs nécessités par les besoins saisonniers, lorsque la réglementation du travail permet, par le jeu des journées de durée variable, suivant la saison, d'y faire face avec un rendement convenable.

Le cadre précise pour chaque poste le grade (ou éventuellement la gamme des grades) de l'agent qui doit occuper ce poste, compte tenu des définitions des emplois fixées par la réglementation des salaires.

### **Etablissement et révision du cadre**

Le cadre est arrêté par le chef d'entreprise, après avoir été communiqué au comité d'établissement ou d'entreprise suivant le cas, ou à défaut, aux délégués du personnel qui fournissent, s'il y a lieu, leurs observations.

Le cadre est révisé suivant la même procédure chaque fois que les circonstances l'exigent.

Aussitôt arrêté, une copie en est remise au comité et aux délégués du personnel intéressés.

S'il y a lieu, ceux-ci formulent leurs observations par écrit et, si satisfaction ne peut être donnée, celles-ci peuvent être soumises à l'examen du service du travail et de la main-d'oeuvre des transports.

### **Agents employés dans une autre spécialité**

Tout agent, quel que soit le service auquel il est affecté, est, en cas de besoin, tenu de prêter son concours dans un autre service ou une autre spécialité.

Cette prestation peut être soit accidentelle en cas de besoins imprévus, soit périodique ou saisonnière lorsque l'organisation du service le comporte. Dans le dernier cas, il en est fait mention au cadre.

### **Vacances au cadre-Faisant fonctions**

Hormis les cas visés à l'article 21 ci-dessus, il n'est admis de faisant fonctions que dans des cas exceptionnels, tels que :

Affectation d'un agent à un poste dont le titulaire absent n'est pas rayé des cadres, ni dépossédé de son emploi (agent mobilisé, malade, notamment).

Mise à l'essai dans un poste vacant d'un agent non inscrit au tableau d'avancement, à défaut d'agent inscrit. La durée de l'essai est, dans ce cas, limitée au temps strictement nécessaire à l'appréciation des aptitudes de l'intéressé.

En dehors des cas visés ci-dessus, lorsqu'une vacance se produit dans le cadre, il est pourvu à cette vacance dans le plus bref délai par un mouvement de personnel qui a pour effet d'attribuer aux agents intéressés par ce mouvement les grades afférents à leurs nouveaux postes aussitôt qu'ils en prennent effectivement possession.

### **Interdiction d'emploi des retraités**

Article 23

En vigueur étendu

Sauf exception résultant de l'application des textes réglementaires, l'emploi des retraités autres que ceux des C.S. est interdit dans le cadre sous réserve de la disposition de l'article 15.

### **Cessation définitive de fonctions**

Article 24

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Insuffisance physique ou professionnelle**

Article 25

En vigueur étendu

Lorsqu'un agent fait preuve d'insuffisance physique ou professionnelle, il est muté, si possible, dans un autre service ou dans un autre établissement de l'entreprise à un poste de même échelle ou catégorie, plus conforme à ses aptitudes.

Si aucun poste remplissant cette condition n'est disponible, l'agent peut être affecté à un poste répondant à ses aptitudes comportant une échelle ou catégorie inférieure.

Si cette solution est refusée par l'intéressé, ou est impossible, faute de poste répondant à ses aptitudes, l'agent peut, suivant le cas, être proposé pour la réforme s'il s'agit d'insuffisance physique ou licencié avec le délai de préavis prévu à l'article 27 s'il s'agit d'insuffisance professionnelle.

Sauf en cas de réforme, les mesures prévues aux deuxième et troisième alinéas ci-dessus sont arrêtées dans les mêmes conditions de procédure et de compétence que les sanctions soumises à un conseil d'enquête, étant entendu que pour ces procédures et compétences, l'affectation à un poste comportant une échelle ou catégorie inférieure et le licenciement sont respectivement traités comme la rétrogradation et la révocation.

### **Régime de prévoyance « Inaptitude à la conduite »**

Article 25-Bis

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 3 du 28-11-1980 étendu par arrêté du 30-5-1984 JONC 14-6-1984

L'accord du 24 septembre 1980 instituant un régime de prévoyance ' Inaptitude à la conduite ' fait l'objet de l'annexe I de la présente convention collective.

### **Licenciement par suppression d'emploi ou transformation d'exploitation**

Article 26

En vigueur étendu

A. - Premières mesures.

Si les réductions d'effectifs auxquelles il doit être procédé ne sont pas susceptibles d'être atteintes par le départ d'agents retraitables avec pension immédiate ou d'agents bénéficiaires d'une pension d'ancienneté d'une autre administration, et par le départ d'agents stagiaires, il sera procédé aux licenciements d'agents titulaires dans les conditions prévues aux paragraphes suivants.

Il est entendu que les vacances prévisibles par retraite dans les douze mois à venir seront virtuellement décomptées dans les effectifs à éliminer, dans toute la mesure compatible avec le programme des compressions.

B. - Liste des priorités.

Les agents titularisés, y compris ceux en disponibilité ou en situation de maladie, sont rangés dans une liste de licenciements, établie pour l'ensemble de l'exploitation intéressée, par ordre d'ancienneté de titularisation croissante, compte tenu des bonifications d'ancienneté ci-après :

a) Six mois par année de service continu effectué avant titularisation par l'agent intéressé ;

b) Trois ans par enfant à charge au sens du code de la famille ;

Deux ans par enfant vivant ayant cessé d'être à charge au sens du code de la famille, âgé de moins de vingt et un ans ;

Un an par enfant élevé jusqu'à seize ans ;

c) Trois ans pour les veuves d'agents décédés en activité de service, veuves de guerre, de déportés décédés en déportation ou de ses suites ;

d) Six mois pour les anciens prisonniers de guerre et déportés du travail et les agents titulaires de la médaille commémorative interalliée 1914-1918 ou de la médaille commémorative coloniale ou des TOE, ainsi que pour ceux ayant participé de façon effective à la Résistance ;

Un an pour les anciens combattants.

Cette bonification est portée à deux ans pour les agents ayant fait l'objet de distinction honorifique pour faits de guerre ainsi que pour les déportés et internés politiques.

Les bonifications prévues au paragraphe d ne sont pas cumulables entre elles.

C. - Plan de licenciement.

Les licenciements ont lieu, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du service, et notamment avec les besoins d'équipement en personnel compétent du service transformé, en suivant l'ordre de la liste de licenciements visée ci-dessus.

Pour que cet ordre puisse être suivi d'aussi près que possible il est entendu :

1° Que des mutations pourront être réalisées d'un service à l'autre, dans la mesure permise par les aptitudes professionnelles des agents à muter (affectation d'ouvriers au service des locomotives, de cantonniers à des postes d'hommes d'équipe ou vice versa, etc.) ;

2° Que des mutations pourront être réalisées d'une résidence à une autre en tenant compte, dans la mesure du possible, des situations de famille, et notamment des nécessités de l'instruction des enfants ;

3° Que des promotions immédiates d'agents, même non inscrits au tableau d'avancement, pourront être effectuées sous réserve de l'aptitude des intéressés ;

4° Que pour éviter leur licenciement, des agents pourront être affectés à des postes de grade inférieur. En pareil cas, il leur sera alloué soit, dans le cas le plus général, une indemnité différentielle, soit une indemnité de modification de contrat de travail. L'indemnité différentielle aura pour but de maintenir aux agents leur traitement ancien (traitement + indemnité de résidence + prime de fin d'année) ; étant entendu qu'en cas de changement de résidence, l'indemnité

de résidence à compter dans le traitement ancien sera celle de l'ancien grade dans la nouvelle résidence.

L'indemnité de modification de contrat de travail se calculera comme l'indemnité de licenciement prévue au paragraphe H ci-après, étant étendu que cette indemnité sera déterminée sur le montant de la réduction de traitement et non sur le montant du traitement total.

Les indemnités prévues aux deux alinéas ci-dessus seront attribuées dans les mêmes conditions et sous les mêmes réserves que celles visées, pour les indemnités de licenciement, au paragraphe H ci-après.

L'ensemble de ces mesures doit faire l'objet d'un plan de licenciement établi dans les conditions fixées au paragraphe D ci-après.

D. - Commission de licenciement.

La commission de licenciement est constituée soit par le comité d'établissement lui-même, soit par une commission désignée par le comité d'établissement dans les conditions prévues à l'article L. 434-3 du code du travail.

Cette commission étudie le plan de licenciement préparé par le chef d'entreprise.

En cas de désaccord sur l'ordre des licenciements et avant que le plan définitif ne soit arrêté par le chef d'entreprise, les cas litigieux seront soumis à l'appréciation de l'inspecteur du travail et de la main-d'oeuvre des transports, la commission entendue. En cas de carence de cette commission, régulièrement convoquée, les autres dispositions de cet article restent applicables.

E. - Reclassement.

1° Le reclassement doit porter, en premier lieu et dans toute la mesure du possible, sur l'équipement en personnel de l'exploitation transformée, le cas échéant ;

2° La commission de licenciement s'efforcera de reclasser le plus possible d'agents licenciés dans les administrations et industries locales ;

3° Le chef d'entreprise reclassera le plus possible les intéressés dans les autres exploitations qu'il dirige.

Si ces reclassements sont insuffisants, il s'efforcera de reclasser les intéressés dans d'autres exploitations C.S. ou dans d'autres administrations, et notamment à la Société nationale des chemins de fer français.

Si les mesures ci-dessus sont insuffisantes, les autres exploitations de C.S. (et en premier lieu celles qui relèvent de la même entreprise que le réseau intéressé) s'efforceront d'éliminer, à concurrence des possibilités, des agents susceptibles d'être retraités avec pension d'ancienneté immédiate, des agents auxiliaires et stagiaires, en vue de rendre disponibles des postes à offrir aux agents à reclasser.

F. - Commission paritaire nationale de reclassement.

Une commission paritaire nationale de reclassement sera constituée par les soins des parties.

Cette commission aura pour tâche l'examen des problèmes que pose le reclassement sur le plan national.

G. - Cas des agents des cadres supérieurs.

Pour l'application des mesures qui précèdent, l'ensemble des agents des cadres supérieurs d'une même entreprise sont considérés comme le personnel d'une exploitation unique, étant entendu que pour l'application de ce paragraphe il sera spécialement tenu compte des aptitudes professionnelles de chacun des intéressés.

H. - Indemnités de licenciement.

Sous réserve des droits plus favorables que le personnel tient de statuts antérieurs ou de décisions prises ou approuvées par les pouvoirs concédants, les parties s'engagent à demander d'un commun accord aux pouvoirs concédants, pour suppression d'emploi ou transformation d'exploitation, des indemnités de licenciement au moins égales aux taux ci-après :

a) Pour chacune des dix premières années de titularisation : un demi-mois de traitement avec minimum de deux mois ;

b) Pour chacune des années suivantes : un mois de traitement ;

c) Bonification globale d'un mois par enfant à charge ;

d) Bonification globale d'un demi-mois par année de service continu avant titularisation.

L'indemnité totale sera calculée sur la somme des éléments a, b, c, d ci-dessus. Le traitement à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité comportera le traitement du dernier mois d'activité, l'indemnité de résidence attachée au grade, l'incidence de la prime de fin d'année et, le cas échéant, l'indemnité différentielle de fonction.

L'indemnité de licenciement ne pourra excéder douze mois plus un mois par enfant à charge au sens du code de la famille.

I. - Dispositions particulières.

Pour l'application des paragraphes C et E ci-dessus, les agents ne sont pas tenus d'accepter les postes qui leur sont offerts en dehors des règles normales de l'entreprise.

En cas de refus, ils sont assimilés aux agents licenciés.

En cas d'acceptation, les indemnités différentielles ou de modification de contrat de travail ainsi que les indemnités de déménagement ou indemnités connexes seront réglées par cas d'espèce dans la limite et les conditions fixées au paragraphe H.

#### **Délai-congé**

Article 27

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Chapitre III : Rémunération du personnel**

Article 28

En vigueur étendu

La rémunération du personnel est déterminée dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

Les agents sont payés au plus tard le dernier jour ouvrable de chaque mois.

Dans les cas spécialement motivés, les intéressés peuvent prétendre dans le cours du mois à un acompte au plus égal à la rémunération afférente à la période échue.

Lorsqu'un agent part en congé, et qu'il doit de ce fait être absent le dernier jour du mois, ses appointements du mois en cours lui sont, s'il le demande, versés avant son départ en congé.

Les primes de fin d'année sont payées au cours de la dernière décade du mois de décembre et autant que possible avant le 25 décembre.

Les indemnités représentatives de frais seront réglées par voie de protocole.

Toute modification de rémunération résultant d'un changement d'échelon, d'échelle ou de catégorie, doit être notifiée par écrit. Il en est de même pour toute modification de fonctions sans changement de rémunération.

#### **Indemnités de faisant fonctions**

Article 29

§ 1. Sous réserve des dispositions ci-après, un agent assurant des fonctions correspondant à un grade supérieur au sien a droit à une indemnité différentielle de fonctions.

§ 2. Cette indemnité est égale, lorsqu'elle est servie au taux complet, à la différence entre le traitement de l'intéressé et le traitement du même échelon de l'échelle minimum applicable au poste occupé, compte tenu du cadre du personnel et des définitions d'emplois.

Cette indemnité peut, suivant le cas, être calculée au mois, à la journée ou à l'heure.

§ 3. L'indemnité est versée au taux complet, dès le début de l'affectation, lorsque l'intéressé assume sans restriction les fonctions et responsabilités afférentes au poste provisoirement occupé.

Exemple. - Remplacement d'un chef de train ou d'un chauffeur par un homme d'équipe, un manoeuvre ou un cantonnier.

Toutefois, il n'est pas tenu compte des remplacements d'une durée totale inférieure à une journée de travail dans le mois comptable.

§ 4. Lorsque l'intéressé n'assume pas complètement les fonctions et responsabilités afférentes au poste provisoirement occupé, l'indemnité peut, suivant le cas, être réduite ou même nulle.

Exemples. - Remplacement d'un inspecteur par un chef de gare, d'un chef de bureau par un employé, quand le remplaçant ne fait qu'expédier les affaires courantes ou n'assume pas toutes les obligations normales de l'agent remplacé (tournées, études, etc.).

Toutefois, l'indemnité ne pourra pas être inférieure :

A 50 % du taux complet, après trente jours consécutifs de fonctions ;

A 75 % du taux complet, après deux mois consécutifs de fonctions.

§ 5. Lorsqu'un agent effectue un remplacement prévu par la définition de son emploi, il n'a droit, en principe, à aucune indemnité différentielle de fonctions. Toutefois, si le remplacement dépasse six mois consécutifs, l'indemnité sera versée à partir du septième mois.

#### **Primes normales de fin d'année**

Article 30

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 31

En vigueur étendu

Réservé.

Article 32

En vigueur étendu

Réservé.

### **Chapitre IV : Règles d'avancement et de notation**

#### **Avancement dans une même échelle**

Article 33

En vigueur étendu

A la titularisation, l'ancienneté prend effet du jour d'embauche.

L'avancement dans une même échelle, c'est-à-dire le passage dans cette échelle d'un échelon à échelon supérieur, s'effectue normalement à l'expiration du délai indiqué dans le tableau des échelles de traitement.

Il peut être diminué par des bonifications d'ancienneté d'un à quatre mois attribuées de telle sorte que le nombre total de mois de bonification soit, par collège, égal à quatre-vingt-dix pour cent agents, sans que le nombre de bénéficiaires puisse dépasser 50 % de l'effectif.

Dans chaque collège la répartition de bonifications est effectuée de telle sorte qu'aucun agent ne puisse avoir une bonification inférieure à celle d'un agent moins bien noté en fin d'année.

En outre, des suppléments aux bonifications ainsi déterminées peuvent être accordés exceptionnellement par décision du chef d'entreprise, sans que la bonification totale dont un agent peut bénéficier dépasse un an.

Il n'est pas attribué de bonification d'ancienneté aux agents parvenus au dernier échelon de leurs échelles et ces agents n'interviennent pas pour le calcul du total des bonifications d'ancienneté à accorder.

#### **Avancement en grade**

Article 34

En vigueur étendu

L'avancement en grade a lieu à toute époque. Il conserve à l'agent, dans sa nouvelle échelle, l'échelon et l'ancienneté dans l'échelon qu'il avait dans l'échelle qu'il quitte.

#### **Détermination de l'aptitude**

Article 35

En vigueur étendu

A la fin de chaque année, les chefs de service signalent les agents qui leur paraissent aptes à un grade supérieur.

La détermination de l'aptitude ainsi que celle des rangs d'aptitude peuvent, s'il paraît opportun, résulter d'un concours.

#### **Tableau d'avancement**

Article 36

En vigueur étendu

Dans le dernier trimestre de chaque année, le chef d'entreprise arrête pour chaque grade, et s'il y a lieu par spécialité, le tableau d'avancement qui sera valable au cours de l'exercice suivant.

Ce tableau est dressé par réseau ou groupe de lignes ou service central. Toutefois, à partir d'un grade déterminé pour chaque entreprise, il peut être établi un tableau unique pour l'ensemble de l'entreprise.

Pour chaque grade à pourvoir éventuellement, on inscrit les agents dans l'ordre suivant :

A. - Les agents qui restent au tableau antérieur lorsque ce tableau n'a pas été épuisé. Cette inscription est faite en conservant l'ordre antérieur d'inscription des intéressés.

Toutefois, il pourra être dérogé à cette disposition :

1° En cas de punition, conformément aux dispositions du chapitre VI ci-après ;

2° Si un agent, après deux ans d'inscription au tableau sans avoir été nommé, est reconnu comme ne possédant plus les aptitudes qui avaient motivé son inscription et son rang.

B. - Les agents nouveaux par rang d'aptitude :

Les agents inscrits ne sont pas nécessairement pris parmi ceux des grades immédiatement inférieurs au grade à pourvoir.

Le nombre d'agents à inscrire au tableau d'avancement pour chaque grade doit, en principe, être égal au nombre de promotions prévisibles. Il ne sera dérogé à cette disposition que dans le cas de pénurie d'éléments qualifiés.

Les appréciations d'aptitude prévues à l'article 35 ainsi que les projets de tableaux d'avancement sont examinés au cours d'une des réunions des délégués du personnel.

#### Article 37

En vigueur étendu

Réservé.

### Nomination aux postes vacants

#### Article 38

En vigueur étendu

Lorsqu'un poste est vacant, on désigne pour l'occuper l'agent inscrit au tableau d'avancement avec le numéro 1, si cet agent refuse le poste, on passe à l'agent inscrit avec le numéro 2.

Si tous les agents inscrits se refusent successivement, le chef d'entreprise recherche, en dehors du tableau, un agent capable de tenir le poste à pourvoir et qui l'accepte.

S'il n'est pas possible de pourvoir le poste de cette dernière manière, il est procédé à la nomination d'office d'un agent inscrit au tableau en désignant celui qui est le moins chargé en famille et, en cas d'égalité de charges, le moins ancien dans l'entreprise.

### Mise à jour des tableaux d'avancement

#### Article 39

En vigueur étendu

Quand un tableau d'avancement est épuisé en cours d'exercice, il est aussitôt dressé un tableau complémentaire selon la procédure normale.

#### Article 40

En vigueur étendu

Réservé.

#### Article 41

En vigueur étendu

Réservé.

#### Article 42

En vigueur étendu

Réservé.

#### Article 43

En vigueur étendu

Réservé.

### Chapitre V : Repos et congés

#### Article 44

En vigueur étendu

1° Repos.

Les grands repos périodiques sont attribués dans les conditions fixées par la réglementation du travail.

2° Fêtes légales.

Les jours de fêtes légales tombant un autre jour que le dimanche sont considérés comme jours de congé payé supplémentaires.

Les agents qui, en raison des nécessités du service, travaillent un de ces jours de fêtes légales, reçoivent, en sus du salaire, le salaire d'une journée (soit un vingt-sixième de la rémunération mensuelle) ou sont crédités d'un jour de congé annuel supplémentaire.

Il en est de même pour les agents dont le jour de grand repos périodique coïncide avec un jour de fête ne tombant pas un dimanche.

3° Congé annuel.

a) Agents ayant moins d'un an de présence continue dans l'entreprise et au moins un mois de travail effectif pendant la période de référence.

Ces agents bénéficient d'un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours ouvrables par mois de travail.

b) Agents ayant un an et plus de présence continue dans l'entreprise :

Ces agents bénéficient, quelle que soit leur ancienneté de service, des congés ci-après :

Agents des échelles I à XII : vingt-six jours ouvrables ;

Agents des catégories A à D : vingt-sept jours ouvrables ;

Agents des catégories E à H : vingt-huit jours ouvrables.

En outre, la durée du congé ainsi fixé est augmentée soit d'un jour ouvrable, soit de deux jours ouvrables selon que la durée des services dans l'entreprise est supérieure à cinq ans ou à dix ans. Cette majoration ne pourra, en aucun cas, porter la durée du congé annuel à plus de vingt-huit jours ouvrables.

c) Agents à service discontinu ayant au moins un an de présence continue dans l'entreprise :

Ces agents bénéficient, quelle que soit leur ancienneté de services, d'un congé de vingt-quatre jours ouvrables.

NOTA : La convention collective du 26 septembre 1974 n'a pas été dénoncée par les partenaires sociaux mais est considérée comme obsolète par le ministère du travail - aucune modification n'ayant été effectuée depuis 1985.

### Attribution des congés

#### Article 45

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions prévues à l'article L. 223-8 du code du travail, les congés sont, en principe, accordés par journée complète. Ils peuvent toutefois être accordés exceptionnellement par demi-journée.

Les agents sont invités au début de chaque année à faire connaître la date à laquelle ils désirent prendre leur congé.

En cas de demandes simultanées de congé non susceptibles d'être satisfaites en même temps, on tiendra compte des contingences familiales telles que des

congés scolaires des enfants et le congé du conjoint.

Pour la détermination du droit au congé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle doit être pris le congé.

La période des congés annuels s'étend sur les douze mois qui suivent la période de référence, étant précisé que, dans tous les cas, chaque agent pourra bénéficier, sur sa demande, d'au moins quinze jours ouvrables de congé continu au cours de la période allant du 1er avril au 31 octobre.

Par exception à la règle générale, les agents originaires de la Corse ou des territoires d'outre-mer ou y ayant des ascendants ou des descendants, justifiant qu'ils s'y rendent pour leur congé réglementaire avec solde, peuvent être autorisés, si les nécessités du service le permettent, à réserver tout ou partie de leur congé d'une année pour le grouper avec le congé de l'année suivante.

L'agent qui quitte l'entreprise avant d'avoir pu bénéficier du congé annuel auquel il a droit reçoit une indemnité compensatrice proportionnelle au temps de service accompli, à moins que l'entreprise préfère lui attribuer, avant son départ, en dehors de la période de préavis, le congé auquel il a droit.

S'il a déjà bénéficié d'un nombre de jours de congé supérieur à celui auquel il a droit, les journées en excédant font l'objet d'une retenue dans le cas où son départ est volontaire ou résulte d'une mesure disciplinaire.

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé les périodes équivalentes à quatre semaines ou à vingt-quatre jours de travail. Les périodes de congé payé, les périodes de repos des femmes en couches prévues à l'article L. 122-25 du code du travail et des périodes, limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, sont considérées comme périodes de travail effectif.

Lorsqu'un agent tombe malade pendant un congé, il peut soit ne pas interrompre son congé, soit le faire interrompre pour être placé en position de maladie.

### **Congés supplémentaires**

Article 46

En vigueur étendu

En sus des congés annuels, les agents bénéficient de congés supplémentaires exceptionnels payés pour des événements familiaux importants dans les conditions suivantes :

Mariage de l'agent : cinq jours ;

Naissance d'un enfant : trois jours ;

Mariage d'un enfant : deux jours ;

Décès du conjoint ou d'un enfant : trois jours ;

Décès d'un père, d'une mère, d'un beau-père et d'une belle-mère : deux jours ;

Décès d'un parent, c'est-à-dire grand-père, grand-mère, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur, gendre ou bru, beau-fils ou belle-fille et petits-enfants : un jour.

Ces congés doivent être pris à l'époque même où se produisent les événements qui en motivent l'attribution.

### **Congés syndicaux**

Article 47

En vigueur étendu

Des congés syndicaux sont accordés conformément aux dispositions légales, en particulier aux agents qui doivent assister aux assemblées nationales de leurs organisations syndicales. Ces demandes doivent être présentées par les organisations syndicales nationales représentatives.

### **Congés sans solde**

Article 48

En vigueur étendu

Des congés sans solde peuvent être accordés pour des raisons suffisamment motivées.

### **Congés des agents non titulaires**

Article 49

En vigueur étendu

Les agents non titulaires n'ont droit qu'aux congés payés légaux.

Les dispositions de l'article précédent relatives aux congés sans solde s'appliquent aux agents non titulaires.

### **Disponibilité sans solde**

Article 50

En vigueur étendu

Les congés sans solde d'une durée supérieure à trois mois prennent le nom de mise en disponibilité sans solde.

Au cours de la période de disponibilité ou à l'expiration de celle-ci, les agents sont réintégrés sur simple demande et par priorité dans la limite des places disponibles et sous réserve d'un examen médical.

### **Service national actif et périodes d'instruction**

Article 51

En vigueur étendu

Tout agent de l'entreprise titularisé avant son service militaire est réintégré à condition d'en faire la demande au plus tard dans le mois suivant sa libération et de satisfaire à la visite médicale.

La durée effective du service militaire légal compte pour l'avancement à l'ancienneté.

La présélection et les périodes militaires obligatoires sont payées après déduction des soldes militaires à raison du traitement complet la première semaine et du demi-traitement ensuite pour les agents mariés et autres agents titulaires ayant des personnes à charge.

## **Chapitre VI : Sanctions et conseil d'enquête**

### **Nomenclature des sanctions**

Article 52

En vigueur étendu

Les sanctions susceptibles d'être infligées sont les suivantes :

a) Par le chef d'exploitation ou directeur du réseau, après explications écrites fournies par l'intéressé :

Rappel à l'ordre ;

Avertissement.

Ces sanctions peuvent entraîner les retenues sur primes sous réserve des dispositions légales en vigueur.

b) Par le chef d'entreprise, après avis du conseil d'enquête :

Mise à pied ne pouvant excéder cinq jours ;



Rétrogradation ;

Révocation.

Deux avertissements dans un délai de six mois peuvent entraîner la mise à pied en cas de faute de même nature intervenant dans les six mois suivant le deuxième avertissement.

Deux mises à pied dans un délai de six mois peuvent entraîner la rétrogradation ou la révocation en cas de faute de même nature intervenant dans les douze mois suivant la deuxième mise à pied.

#### Article 53

En vigueur étendu

Réservé.

### Application des sanctions

#### Article 54

En vigueur étendu

Aucun agent ne peut être puni sans avoir été mis à même de donner des explications écrites.

Les punitions doivent être proportionnées aux fautes commises, à leur répétition et à la responsabilité de leurs auteurs.

La nomenclature des sanctions fixées à l'article 52 gradue l'ordre de gravité et non l'ordre d'application des punitions ; il en résulte qu'une faute, même la première, peut, suivant sa gravité, entraîner l'application de l'une quelconque des sanctions.

Les sanctions ainsi que leurs conséquences doivent être signifiées par écrit aux agents punis.

La rétrogradation ne fait pas obstacle à une inscription ultérieure au tableau d'avancement.

#### Article 55

En vigueur étendu

Réservé.

### Conseil d'enquête

#### Article 56

En vigueur étendu

Lorsque le chef d'entreprise estime, après un premier examen, qu'une faute doit être sanctionnée par la mise à pied, la rétrogradation ou la révocation, la décision ne sera arrêtée qu'après avoir recueilli l'avis du conseil d'enquête, composé et fonctionnant comme suit.

Le conseil d'enquête est présidé par un délégué du chef d'entreprise ou du directeur de réseau qui doit, au préalable, examiner le dossier et les pièces inhérentes aux faits reprochés.

Il est composé, en plus du président :

D'un agent de maîtrise ou d'un cadre, désigné par le chef d'entreprise, autre que celui qui est à l'origine de la proposition de sanction (toutefois, ce dernier doit être entendu par le conseil d'enquête) ;

D'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant du collège de l'agent en cause (ce dernier a la faculté de se faire assister par un défenseur de son choix, qui doit être agent de l'entreprise en activité ou en retraite).

Le temps consacré à la défense est considéré comme service si le défenseur est un agent en activité dans le même réseau ou groupe de réseaux que l'agent intéressé.

Le dossier complet de l'affaire est tenu à la disposition de l'agent en cause et, le cas échéant, de son défenseur cinq jours au moins avant la réunion du conseil d'enquête.

L'avis du conseil d'enquête est pris à la majorité des voix et porté à la connaissance de l'agent intéressé.

Le chef d'entreprise décide de la sanction.

Toutefois, il ne peut prononcer de punition supérieure à la punition proposée ou à la plus sévère des punitions proposées par les membres du conseil d'enquête.

#### Article 57

En vigueur étendu

Réservé.

#### Article 58

En vigueur étendu

Réservé.

### Recours auprès du chef du service du travail et de la main-d'oeuvre des transports

#### Article 59

En vigueur étendu

Tout agent frappé de rétrogradation ou de révocation peut présenter une requête au chef du service du travail et de la main-d'oeuvre des transports.

Si après enquête celui-ci estime que la punition ne doit pas être purement et simplement confirmée, il peut intervenir en conséquence auprès du chef de l'entreprise intéressée.

### Suspension

#### Article 60

En vigueur étendu

La suspension d'un agent peut être décidée pour deux journées au maximum par son chef direct, si celui-ci juge la mesure indispensable et urgente pour l'intérêt du service ; il doit alors en rendre compte sans délai au chef d'exploitation ou au directeur du réseau.

En cas de faute grave telle que vol, escroquerie, abus de confiance, la suspension est décidée par le chef d'exploitation ou par le directeur de réseau, en attendant la réunion du conseil d'enquête ; il est statué sur le sort de l'intéressé dans un délai maximum de quinze jours. Dans ce cas, la suspension entraîne la privation provisoire de tous traitements ainsi que de tous les avantages accessoires (carte de circulation, etc.).

### Évacuation du logement des agents cessant définitivement leurs fonctions

#### Article 61

En vigueur étendu

En principe, tout agent cessant définitivement ses fonctions doit libérer le logement mis à sa disposition par l'entreprise à titre onéreux ou à titre gratuit le jour de sa cessation de fonctions, sous réserve d'un préavis de deux mois pour les agents partant en retraite et d'un mois pour les agents licenciés.

Pour les agents ayant des enfants à charge au sens du code de la famille, ces délais sont augmentés d'un mois pour les agents partant en retraite et de quinze jours pour les agents licenciés.

Les veuves d'agents décédés en service doivent libérer le logement dans le délai d'un mois à dater du décès, ce délai étant augmenté d'un mois s'il y a des

enfants à charge.

Les parties s'emploieront à résoudre par des arrangements locaux les difficultés qui résulteraient pour le service et pour les agents intéressés des règles ci-dessus fixant les délais de libération totale des logements.

Il est interdit aux agents logés de disposer en faveur de tiers du logement mis à leur disposition par l'entreprise ou de le détourner de son affectation.

## **Chapitre VII : Conditions de travail**

### **Réglementation du travail**

Article 62

En vigueur étendu

La réglementation du travail est fixée par les textes en vigueur.

## **Chapitre VIII : Sécurité sociale**

### **Blessures, maladie, maternité, retraite**

Article 63

En vigueur étendu

Risques autres que ceux couverts par la C.A.M.R. ou les régimes spéciaux qui lui sont substitués.

Les obligations incombant aux entreprises en matière de sécurité sociale résultent de la loi.

Les entreprises s'efforceront de servir des prestations supérieures à celles du régime général de la sécurité sociale. A cet effet, a été signé entre les organisations syndicales et les employeurs un accord dit de ' mensualisation ' dans lequel sont définis tous les avantages supplémentaires accordés au personnel.

En cas d'accident du travail entraînant une incapacité partielle permanente, l'entreprise s'efforcera de maintenir l'agent en service :

- a) Dans son emploi et avec le salaire de sa catégorie (ou échelle) lorsque les blessures ne le mettent pas en état d'infériorité pour l'occuper ;
- b) Dans un emploi de grade inférieur, compatible avec ses capacités professionnelles et dans la limite des places disponibles, si la blessure ne lui permet pas de reprendre son emploi antérieur.

L'agent qui bénéficie pour cette affectation d'une priorité absolue perçoit le salaire de sa nouvelle catégorie (ou échelle) et conserve son ancienneté.

En cas de maintien dans le poste précédemment occupé ou de l'affectation dans un poste inférieur lorsque l'agent ne peut, du fait de sa blessure, remplir toutes les obligations de ce poste, il peut être attribué à l'intéressé un salaire réduit d'un pourcentage correspondant à son degré d'incapacité professionnelle pour ce poste, sans que cette réduction puisse excéder le montant de sa rente.

En ce qui concerne la retraite C.A.M.R., si l'intéressé continue à accepter la même retenue que précédemment, l'entreprise versera la part patronale correspondante.

Sont maintenus aux agents en activité de service au moment de la publication de la présente convention collective les avantages que ces agents tiendraient des statuts antérieurs.

### **Congés pour affections de longue durée dont l'origine est postérieure à l'entrée en service**

Article 64

En vigueur étendu

Des congés spéciaux sont accordés aux agents atteints d'affections reconnues comme étant de longue durée par la législation de sécurité sociale.

Pendant tout le temps où les agents perçoivent les indemnités journalières versées à ce titre, les congés spéciaux comptent pour l'avancement à l'ancienneté. Il en est de même au point de vue retraite si les bénéficiaires effectuent pendant la durée de leur absence leurs versements propres, l'entreprise continuant dans ce cas à effectuer les versements patronaux correspondants.

### **Visites médicales sur demande de l'entreprise**

Article 65

En vigueur étendu

Le personnel devra se soumettre, sans frais pour lui, aux visites médicales que le chef d'entreprise jugerait utiles pour constater son état de santé ou ses aptitudes physiques. En outre, le personnel de conduite devra se soumettre dans les mêmes conditions aux examens psychotechniques.

## **Chapitre IX : Réformes et retraites**

### **Réforme ou invalidité**

Article 66

En vigueur étendu

La mise à la réforme des agents est prononcée dans les conditions prévues par les règlements des organismes de retraite.

### **Régime des retraites**

Article 67

En vigueur étendu

Le personnel C.S. est assujéti aux régimes de retraite auxquels la loi ou des accords contractuels lui font obligation de s'affilier.

### **Mise à la retraite**

Article 68

En vigueur étendu

Les agents qui remplissent les conditions ouvrant droit à la retraite peuvent, sur leur demande, être maintenus en service, après avis du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, si leurs aptitudes le permettent et si l'intérêt du service le justifie. Les services rendus par l'agent et ses charges de famille sont également pris en considération.

Un agent mis à la retraite doit normalement en être avisé trois mois à l'avance, l'entreprise lui faisant connaître en même temps les pièces à fournir pour la constitution de son dossier de retraite.

Article 69

En vigueur étendu

Tout agent réformé, retraité ou licencié dans les conditions de l'article 26, qui se retire en un lieu autre que sa dernière résidence de service, a droit, pour se rendre de cette dernière résidence au lieu de sa retraite, à une indemnité pour le transport de son mobilier.

Cette indemnité est égale au moins à la moitié du coût de ce transport par une entreprise spécialisée acceptée aussi bien par l'employeur que par l'agent concerné.

En outre, si la dernière résidence de cet agent se trouve sur un réseau autre que celui sur lequel il a été embauché, il a droit au remboursement du prix du transport sur les lignes de la S.N.C.F. pour lui-même et les membres de sa famille vivant avec lui et à sa charge dans la limite du prix du transport par voie ferrée jusqu'à la gare S.N.C.F. la plus proche de son réseau d'origine.

La famille d'un agent décédé dans l'année qui suit sa réforme ou sa retraite a également droit aux avantages prévus au présent article. La famille d'un agent

décédé alors qu'il était encore en activité de service bénéficie du remboursement intégral du transport.

Le droit aux remboursements prévus par le présent article est périmé si ce déménagement n'est pas effectué dans le délai d'une année à compter de la date de la cessation de fonctions.

## Chapitre X : Divers

### Apprentissage

#### Article 70

En vigueur étendu

Les réseaux importants qui en auront la possibilité devront s'efforcer d'organiser l'apprentissage dans le cadre de l'entreprise en faveur notamment des enfants de leurs agents de la manière prescrite par les textes en vigueur ou à intervenir en la matière.

### Habillement

#### Article 71

En vigueur étendu

Des ordres de service désignent, le comité d'entreprise entendu, le personnel tenu de porter des uniforme, coiffure, insigne réglementaires ainsi que celui dont les travaux spéciaux nécessitent un habillement particulier.

Ils règlent la périodicité des renouvellements.

Les insignes sont à la charge entière de l'entreprise. Il ne peut être porté, en service, que des insignes réglementaires.

Pour les uniformes et coiffures, la première mise est à la charge entière de l'entreprise ; celle-ci participe pour moitié à la dépense de renouvellement.

### Changement de résidence

#### Article 72

En vigueur étendu

Les changements de résidence peuvent être prescrits pour les motifs ci-après : avancement et insuffisance professionnelle.

Ils peuvent aussi avoir lieu pour convenances personnelles sur la demande de l'agent.

Les agents changeant de résidence bénéficient de bout en bout du transport gratuit de leur famille et de leur mobilier et du remboursement des frais dûment justifiés, sauf s'il s'agit d'un déplacement provoqué par la convenance personnelle de l'agent.

Pendant le temps passé à la recherche d'un logement, les agents déplacés par suite d'avancement, de nécessité de service ou d'insuffisance professionnelle ont droit en outre, dans la limite d'un mois, au remboursement des frais d'hôtel pour eux ainsi que pour leur famille lorsqu'ils n'ont pu en différer le déplacement. Toutefois, la partie des dépenses d'hôtel dépassant le tarif des frais de déplacement du réseau appliqué à l'agent et étendu aux membres de sa famille pourra faire l'objet d'un abattement, compte tenu des dépenses évitées à l'agent pendant le même temps.

Les parties s'emploieront à résoudre par des arrangements locaux les difficultés qui résulteraient pour le service et pour les agents intéressés de la règle ci-dessus fixant à un mois le délai limite du remboursement des frais d'hôtel.

Quand un agent est changé de résidence, l'entreprise ne peut être tenue de fournir à la nouvelle résidence un emploi aux personnes faisant partie de sa famille, habitant avec lui et qui sont pourvues d'un emploi sur le réseau. Ces personnes, si elles ne conservent pas leur emploi dans l'ancienne résidence, peuvent soit donner leur démission, soit être mises en disponibilité sans traitement jusqu'à ce qu'il soit possible de leur trouver un nouvel emploi dans la nouvelle résidence de l'agent. Elles conservent dans ce nouvel emploi l'ancienneté acquise dans l'ancien. Elles sont dispensées du stage d'essai, sauf si le nouvel emploi est de nature différente ou d'une importance supérieure à l'ancien.

### Carte d'identité

#### Article 73

En vigueur étendu

Tout agent du cadre permanent reçoit une carte d'identité portant une photographie fournie par lui. Cette carte est restituée à l'entreprise à la cessation de fonction de l'intéressé.

### Facilités de circulation

#### Article 74

En vigueur étendu

Les facilités de circulation accordées aux personnels en activité ou en retraite et à leurs familles font l'objet d'un accord contractuel distinct de la présente convention.

### Dispositions particulières aux auxiliaires

#### Article 75

En vigueur étendu

Les auxiliaires sont les agents visés au 3° de l'article 17 ci-dessus.

Les conditions de leur emploi sont celles résultant du droit commun. Toutefois, les articles 5, 7, 11, 62 et 65 de la présente convention leur sont applicables.

### Textes abrogés

#### Article 76

En vigueur étendu

La convention collective nationale du personnel des entreprises de voies ferrées d'intérêt local du 29 avril 1949 ainsi que ses six avenants sont abrogés.

## Protocole du 26 novembre 1976 relatif aux frais de déplacements du personnel

Signataires	
Organisations patronales	Union des transports publics urbains et régionaux (UTPUR).
Organisations de salariés	Union des syndicats des travailleurs, cadres techniciens et retraités des réseaux secondaires CGT Union des syndicats des agents des réseaux secondaires CFDT ; Union des syndicats FO des cheminots des réseaux secondaires CGT-FO ; Union des syndicats d'ingénieurs, cadres techniciens et agents de maîtrise des chemins de fer FMC ; Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC Fédération nationale des chauffeurs routiers poids lourds et assimilés ; Fédération nationale des cadres des transports et du tourisme CGC.

### Objet

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent protocole fixe les conditions d'attribution des frais de déplacement du personnel des voies ferrées d'intérêt local dans la mesure où ces frais ne sont pas remboursés dans des conditions plus favorables par l'employeur.

## Définitions

### Article 2

En vigueur étendu

Déplacement : obligation impliquée par le service de quitter le lieu de travail et le domicile.

Lieu de travail : localité fixée au salarié comme résidence d'emploi.

Indemnité de repas ou de repas unique : somme forfaitaire allouée par l'employeur au salarié en déplacement en complément de ce que celui-ci aurait dépensé s'il avait pris son repas à son domicile ou à son lieu de travail.

Indemnité de repos journalier : somme forfaitaire allouée par l'employeur au salarié qui se trouve, en raison de son déplacement, obligé de prendre son repos journalier hors de son domicile.

### Déplacement comportant normalement un seul repas hors du lieu de travail

#### Article 3

En vigueur étendu

1° Le personnel qui se trouve, en raison d'un déplacement impliqué par le service, obligé de prendre un repas hors de son lieu de travail, perçoit une indemnité de repas unique dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole, sauf taux plus élevé résultant des usages.

Toutefois, lorsque le personnel n'a pas été averti au moins la veille, et au plus tard à midi, d'un déplacement effectué en dehors de ses conditions habituelles de travail, l'indemnité de repas unique qui lui est allouée est égale au montant de l'indemnité de repas dont le taux est également fixé par le tableau joint au présent protocole.

Enfin, dans le cas où, par suite d'un dépassement de l'horaire régulier, la fin de service se situe après 21 heures, le personnel intéressé reçoit pour son repas du soir une indemnité de repas.

2° Ne peut prétendre à l'indemnité de repas unique :

a) Le personnel dont l'amplitude de la journée de travail ne couvre pas entièrement la période comprise entre 11 heures et 13 h 30, soit entre 18 heures et 20 h 30 ;

b) Le personnel qui dispose, à son lieu de travail, d'une coupure d'une durée ininterrompue d'au moins une heure comprise soit entre 11 heures et 13 h 30, soit entre 18 heures et 20 h 30.

### Déplacements comportant plusieurs repas successifs hors du lieu de travail

#### Article 4

En vigueur étendu

Le personnel qui se trouve, en raison de son service, obligé de prendre plusieurs repas successifs hors de son lieu de travail perçoit pour chacun de ces repas le montant de l'indemnité de repas dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole.

### Déplacements comportant au moins un repas journalier hors du domicile

#### Article 5

En vigueur étendu

Le personnel qui se trouve, en raison d'un déplacement impliqué par le service, obligé de passer un ou plusieurs repos journaliers hors de son domicile perçoit pour chaque repos journalier une indemnité dite ' de repos journalier ' comprenant l'indemnité de chambre et petit déjeuner dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole.

### Prise de service matinal

#### Article 6

En vigueur étendu

Le personnel qui se trouve, en raison d'un déplacement impliqué par le service, obligé de prendre ce service avant 5 heures, perçoit une indemnité de casse-croûte dont le taux est fixé par le tableau joint au présent protocole.

### Services de nuit

#### Article 7

En vigueur étendu

Une indemnité de casse-croûte égale à l'indemnité de repas unique est allouée au personnel assurant un service comportant au moins quatre heures de travail effectif entre 22 heures et 7 heures pour lequel il ne perçoit pas déjà d'indemnité.

### Logement et nourriture assurés par l'entreprise

#### Article 8

En vigueur étendu

Le montant des indemnités fixées par le présent protocole est réduit ou supprimé dans la mesure où l'employeur prend en charge tout ou partie des frais correspondant au logement ou à la nourriture.

### Revalorisation des indemnités

#### Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 1 du 4-2-1985 étendu par arrêté du 19-9-1985 JORF 2-10-1985

Les indemnités de frais de déplacement sont revalorisées dans les conditions ci-après :

1° Au 1er mai et au 1er novembre de chaque année en fonction des taux applicables à ces mêmes dates dans les transports routiers pour ce qui concerne :

- l'indemnité de repas unique ;

- l'indemnité de casse-croûte.

2° Au 1er novembre de chaque année en fonction des taux applicables à cette même date à la S.N.C.F. pour ce qui concerne :

- l'indemnité de repas ;

- l'indemnité de repos journalier (chambre plus petit déjeuner).

### Date d'application

#### Article 10

En vigueur étendu

Les dispositions du présent protocole prennent effet à partir du 1er janvier 1977.

Leur application ne peut être l'occasion d'une réduction des taux pratiqués.

### Publicité

#### Article 11

Le présent protocole fera l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-8 et L. 133-10 du livre Ier de la première partie du code du travail.

## Annexe I au protocole du 26 novembre 1976 relatif aux frais de déplacements du personnel

Signataires	
Organisations patronales	Union des transports publics urbains et régionaux (UTPUR).
Organisations de salariés	Union des syndicats des travailleurs, cadres techniciens et retraités des réseaux secondaires CGT Union des syndicats des agents des réseaux secondaires CFDT ; Union des syndicats FO des cheminots des réseaux secondaires CGT-FO ; Union des syndicats d'ingénieurs, cadres techniciens et agents de maîtrise des chemins de fer FMC ; Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC Fédération nationale des chauffeurs routiers poids lourds et assimilés ; Fédération nationale des cadres des transports et du tourisme CGC.

### Taux des indemnités

#### Annexe I.

En vigueur étendu

NATURE DES INDEMNITÉS	TAUX		
	Echelles I à VII	Echelles VIII à XII	Echelles au-dessus de XII
Indemnité de repas unique	9,30 Francs	10,85 Francs	12,90 Francs
Indemnité de casse-croûte	9,30 Francs	10,85 Francs	12,90 Francs
Indemnité de repas	13,65 Francs	15,90 Francs	18,90 Francs
Indemnité de repos journalier (chambre + petit déjeuner)	27,30 Francs	31,80 Francs	37,80 Francs

Ces taux sont applicables à partir du 1er janvier 1977.

## Avenant n° 1 à la convention collective nationale en vigueur le 1er janvier 1977

Signataires	
Organisations patronales	Union des transports publics urbains et régionaux (UTPUR).
Organisations de salariés	Union des syndicats des travailleurs, cadres techniciens et retraités des réseaux secondaires CGT Union des syndicats FO des cheminots des réseaux secondaires CGT-FO Union des syndicats des agents des réseaux secondaires CFDT Fédération des cheminots CFTC ; Union des syndicats d'ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise des réseaux secondaires FMC ; Fédération nationale des chauffeurs routiers poids lourds et assimilés Syndicat national du personnel de maîtrise et cadres des chemins de fer CGC.

### Taux des indemnités

#### Article 1er

En vigueur étendu

Pour les agents qui relèvent de la convention collective des transports routiers et qui étaient en service avant le 1er août 1971, certaines dispositions de la convention collective nationale des VFIL restent applicables :

Article 5 : sur la liberté syndicale et la liberté d'opinion ;

Article 7 : sur l'exercice de l'action syndicale ;

Article 8 : sur la mise en disponibilité pour l'exercice de fonctions syndicales permanentes ;

Article 10 : sur le maintien des droits statutaires en cas de passage d'une entreprise à une autre ;

Article 26 : sur le licenciement par suppression d'emploi ou transformation de l'exploitation ;

Article 44 (§ 3°) : sur le congé annuel, tel qu'il a été arrêté dans l'accord du 17 juin 1968 ;

Article 48 : concernant les congés sans solde ;

Article 61 : sur l'évacuation des logements de fonctions ;

Article 64 : sur les congés pour affections de longue durée ;

Article 68 : sur la mise à la retraite ;

Article 69 : sur le rapatriement des agents réformés ou retraités.

A durée de travail égale, le reclassement ne devra en aucun cas entraîner de diminution de la rémunération globale annuelle.

En outre, des mesures particulières sont prises pour ces agents en ce qui concerne la garantie de l'emploi ; sauf en cas de faute lourde qui entraîne le licenciement immédiat de l'agent par le chef direct, toute sanction peut faire l'objet d'un complément d'enquête à la demande d'une des parties. L'agent en cause a la faculté de se faire assister par un défenseur de son choix qui doit être un agent de l'entreprise et auquel toutes facilités sont données pour assurer sa mission.

Les agents dont il s'agit ci-dessus, assujettis au régime de retraites de la caisse autonome mutuelle de retraite (CAMR), restent assujettis à ladite caisse, ainsi que la loi le prescrit.

#### Article 2

En vigueur étendu

Les réseaux ayant une exploitation routière, dont le personnel continue de bénéficier, totalement ou partiellement, de la convention collective nationale des VFIL, font l'objet d'une liste annexée.

#### Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant sont applicables à partir du 1er janvier 1977.

## Annexe à l'avenant n° 1 du 11 mai 1977

Signataires	
Organisations patronales	Union des transports publics urbains et régionaux (UTPUR).
Organisations de salariés	Union des syndicats des travailleurs, cadres techniciens et retraités des réseaux secondaires CGT Union des syndicats FO des cheminots des réseaux secondaires CGT-FO Union des syndicats des agents des réseaux secondaires CFDT Fédération des cheminots CFTC ; Union des syndicats d'ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise des réseaux secondaires FMC ; Fédération nationale des chauffeurs routiers poids lourds et assimilés Syndicat national du personnel de maîtrise et cadres des chemins de fer CGC.

#### Taux des indemnités

En vigueur étendu

Modifié par l'avenant 2 du 23-2-1978 étendu par arrêté du 8 août 1978 JONC 7-9-1978

1. Réseaux dont le personnel relève totalement de la convention collective nationale du personnel des VFIL

Régie départementale des transports de l'Aisne.

Régie départementale des transports des Bouches-du-Rhône.

Société des voies ferrées des Landes.

Compagnie du chemin de fer de Pontcharra à La Rochette.

Régie départementale des voies ferrées du Dauphiné.

Régie départementale des transports de l'Ain.

Régie départementale des transports des Ardennes.

Régie départementale d'Aunis et Saintonge.

Régie des transports de la Côte-d'Or.

Régie départementale des autobus de la Drôme.

Régie départementale des transports du Jura.

Régie départementale des transports des Landes.

Régie départementale VFIL du Pas-de-Calais.

Société d'économie des transports publics de l'agglomération grenobloise SEMITAG.

Régie départementale des transports de Savoie.

2. Réseau dont le personnel relève partiellement de la convention collective nationale du personnel des VFIL

Compagnie du chemin de fer du Blanc à Argent.

Compagnie des chemins de fer de la Camargue.

## Accord du 13 mai 1975 relatif à la mensualisation

Signataires	
Organisations patronales	Union des transports publics urbains et régionaux (UTPUR).
Organisations de salariés	Union des syndicats des travailleurs, cadres techniciens et retraités des réseaux secondaires CGT Union des syndicats FO des cheminots des réseaux secondaires CGT-FO ; Fédération des cheminots CFTC ; Union des syndicats des agents des réseaux secondaires CFDT Union des syndicats d'ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise des chemins de fer secondaires (autonomes) ; Fédération nationale des cadres des transports et du tourisme CGC Fédération nationale des chauffeurs routiers poids lourds et assimilés.

En vigueur étendu

L'accord interprofessionnel du 20 avril 1970 concernant la mensualisation indique :

Que la mensualisation progressive du personnel d'exécution répond à la fois à un besoin d'équité et à l'évolution souhaitable des conditions du travail ;

Que, en raison de la diversité des situations selon les branches professionnelles, les modalités de mise en oeuvre de la mensualisation doivent être fixées au niveau des professions.

Les parties signataires du présent accord manifestent leur volonté de réaliser la mensualisation du personnel bénéficiant de la convention collective nationale des voies ferrées d'intérêt local.

En fait, pour ce personnel, le paiement des salaires s'effectue déjà mensuellement et il n'existe aucune distinction entre le personnel ouvrier et le personnel employé comme c'est le cas dans d'autres professions.

La mensualisation réside donc dans l'établissement d'une garantie de ressources aux agents malades ou accidentés ainsi qu'au personnel féminin en état de grossesse.

Les parties signataires du présent accord ont en conséquence convenu ce qui suit :

### Chapitre Ier : Maladie et accident

#### 1. Garantie de ressources

En vigueur étendu

En cas d'incapacité de travail temporaire constatée par certificat médical et, s'il y a lieu, par contre-visite à l'initiative de l'employeur et ouvrant droit aux prestations en espèces soit au titre de l'assurance maladie, à l'exclusion des cures thermales, soit au titre de l'assurance accident du travail, le personnel en service bénéficie, dans les conditions fixées ci-après, d'une garantie de ressources.

#### 2. Durée et taux de la garantie de ressources

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 1972, le personnel en service justifiant d'une ancienneté d'au moins trois années dans l'entreprise recevra pendant trente jours la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler puis, pendant trente autres jours, 75 % de cette même rémunération.

A compter de cette même date, le personnel en service justifiant d'une ancienneté d'au moins cinq années dans l'entreprise recevra pendant soixante jours la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler puis, pendant soixante jours, 75 % de cette même rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

#### 3. Délai de franchise

En vigueur étendu

Les durées d'indemnisation sont calculées après une durée de franchise fixée différemment selon qu'il s'agit :

- a) D'arrêt de travail pour maladie ou accident de trajet ou rechute d'un accident de travail survenu dans une autre entreprise ;
- b) D'arrêt de travail pour accident de travail, à l'exclusion des accidents de trajet et des rechutes consécutives à un accident survenu dans une autre entreprise.

Pour toute absence par incapacité temporaire dont le premier jour se situe dans la période s'étendant du 1er janvier 1972 au 1er mars 1973, les délais de franchise sont de dix jours dans le cas a ci-dessus et de trois jours dans le cas b ci-dessus, de sorte que les durées d'indemnisation sont calculées de date à date à compter du onzième jour calendaire de chaque arrêt de travail pour dix jours de franchise et à compter du quatrième jour calendaire de chaque arrêt de travail pour trois jours de franchise.

Ces délais de franchise fixés pour 1972 et les deux premiers mois de 1973 seront modifiés ainsi que dit ci-dessous, au paragraphe 6, en fonction du niveau de l'absentéisme et de son évolution.

#### 4. Périodes successives

En vigueur étendu

En cas de périodes successives d'incapacité de travail, la durée totale d'indemnisation au cours d'une période quelconque de douze mois consécutifs ne peut excéder les durées fixées au paragraphe 2 ci-dessus, c'est-à-dire, selon le cas, soixante ou cent vingt jours.

En outre, en cas d'incapacité de travail de longue durée, l'agent ne peut de toute façon être à nouveau indemnisé, en application des dispositions ci-dessus, qu'après une reprise effective du travail.

#### 5. Limites des indemnisations

En vigueur étendu

Les indemnités versées par l'entreprise, au titre des présentes dispositions, sont réduites des indemnités journalières auxquelles l'agent malade ou blessé a droit en application de la législation de sécurité sociale, ou en vertu de dispositions de mutuelles ou caisses de secours auxquelles l'entreprise apporte une contribution.

Il en est de même des dommages-intérêts versés à l'agent par le tiers responsable d'un accident ou sa compagnie d'assurances substituée, sous déduction des frais engagés par l'agent pour l'obtention de ces dommages-intérêts. Dans ce cas, et à condition que l'agent ait engagé les poursuites nécessaires, les indemnités prévues par les présentes dispositions seront versées à titre d'avance sur ces dommages-intérêts.

Les indemnités journalières et dommages-intérêts doivent obligatoirement être déclarés à l'entreprise par chaque agent intéressé.

En tout état de cause, l'application des présentes dispositions ne peut conduire à verser à un agent, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler sous déduction de la rémunération correspondant au délai de franchise.

Sont maintenus aux agents en activité de service à la date de signature du présent accord les avantages qu'ils tiendraient des statuts ou accords antérieurs.

#### 6. Révision

En vigueur étendu

Le niveau de l'absentéisme et son évolution sont établis en faisant appel à quatre réseaux pour l'ensemble desquels sera déterminé le taux moyen d'absentéisme en 1971, puis en 1972 et ensuite en 1973.

Les parties signataires du présent accord se réuniront avant le 1er mars 1973 pour prendre connaissance du taux moyen d'absentéisme pendant l'année 1972 et le confronter avec le taux moyen de 1971.

Si le taux moyen de 1972 est supérieur à celui de 1971, la durée d'indemnisation comptée à partir du onzième jour dans le cas a du paragraphe 3 ci-dessus sera comptée à partir du treizième jour pour toute absence par incapacité de travail dont le premier jour se situe à partir du 1er mars 1973, la durée d'indemnisation comptée à partir du quatrième jour dans le cas b du paragraphe 3 ci-dessus restant inchangée.

Si au contraire le taux moyen de 1972 est égal ou inférieur à celui de 1971, les durées d'indemnisation dans les cas a et b du paragraphe 3 ci-dessus seront comptées respectivement à partir des neuvième et troisième jours pour toute absence par incapacité de travail dont le premier jour se situe à partir du 1er mars 1973.

Les parties signataires du présent accord se réuniront ensuite avant le 1er mars 1974 pour prendre connaissance du taux moyen d'absentéisme pendant l'année 1973 et examiner entre elles les aménagements qu'il conviendrait d'apporter aux règles fixant les garanties de ressources faisant l'objet du présent chapitre.

### Chapitre II : Maternité

#### CHAPITRE II : MATERNITÉ

En vigueur étendu

Le personnel féminin en état de grossesse bénéficie des divers avantages prévus par la réglementation de la sécurité sociale ainsi que des dispositions des articles L. 122-25 et suivants du code du travail concernant les règles particulières aux femmes en couches.

A partir du 1er janvier 1972, et lorsque ce personnel a au moins une année de présence continue dans l'entreprise à la date de l'accouchement, s'ajoute une indemnité compensatrice, à la charge de l'entreprise, lui assurant, compte tenu des avantages de la sécurité sociale, une rémunération nette égale à celle qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler. Cette indemnité complémentaire est versée durant une période de quatre-vingt-dix-huit jours.

A l'expiration des congés visés au premier alinéa du présent article, le personnel est repris dans l'entreprise dans le même emploi ou dans un emploi similaire en conservant tous ses droits d'ancienneté et tous les avantages acquis auparavant, étant entendu qu'avant sa réintégration il informera l'entreprise deux semaines à l'avance de son désir de reprendre le travail afin qu'il soit possible dans les mêmes délais de prévenir de la cessation de son service le personnel engagé en remplacement.

---

## Annexe II à l'avenant n° 3 du 28 novembre 1980

### Liste des emplois concernés par le régime de prévoyance « Inaptitude à la conduite »

#### Liste des emplois concernés par le régime de prévoyance 'Inaptitude à la conduite'

En vigueur étendu

En application de l'article 8 de l'annexe I à la convention collective nationale du personnel des voies ferrées d'intérêt local et en complément de l'article 25 bis de la convention collective nationale, la liste des emplois concernés par le régime de prévoyance s'établit comme suit :

- a) Exploitations ferroviaires :
  - chauffeur autorisé ;
  - mécanicien ;
  - chef mécanicien ;
  - conducteur électricien ;
  - élève conducteur d'engins Diesel ;

- conducteur d'engins Diesel ;
- aide-conducteur ;
- conducteur de manoeuvre ;
- conducteur de route ;
- conducteur d'autorails.

b) Exploitations routières :

- conducteur de car ;
- conducteur-receveur de car ;
- conducteur de véhicules de plus de 3,5 tonnes.

## Accord du 25 mai 1983 relatif à l'indemnisation des représentants des salariés appelés à participer aux négociations et réunions paritaires nationales

Signataires	
Organisations patronales	Union des transports publics (UTPUR).
Organisations de salariés	Union des syndicats des travailleurs, cadres, techniciens et retraité des réseaux secondaires CGT ; Union des syndicats FO des cheminots des réseaux secondaires CGT-FO ; Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; Fédération nationale des chauffeurs routiers, poids lourds et assimilés (FNCR) ; Fédération nationale des cadres des transports et du tourisme CGC Union des syndicats d'ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise des chemins de fer.

### Article 1er

En vigueur étendu

Chaque fois que des salariés des entreprises soumises à la présente convention sont appelés à participer en tant que représentants d'organisations syndicales représentatives à des négociations nationales ou à des réunions paritaires, des autorisations d'absence leur sont accordées pour y participer, dans les conditions ci-après indiquées.

### Article 2

En vigueur étendu

La rémunération est maintenue à deux agents au maximum par la fédération nationale participant aux séances dans la limite d'une journée et d'un agent par réseau. Les délais de route sont pris en compte pour leur valeur en temps réel nécessaire.

### Article 3

En vigueur étendu

Cette absence ne peut réduire les droits aux congés payés des intéressés.

### Article 4

En vigueur étendu

Les frais de transports sont remboursés par l'employeur dans la limite du prix du voyage en chemin de fer, en seconde classe (frais de couchette inclus le cas échéant), sur présentation des pièces justificatives correspondantes.

L'indemnisation des frais de repas et, éventuellement, d'hébergement est effectuée dans les conditions habituellement pratiquées dans les entreprises dont dépendent les intéressés.

### Article 5

En vigueur étendu

Dans tous les cas, les parties s'emploient à ce que ces absences n'apportent pas de gêne au bon fonctionnement du service public ; en particulier les représentants salariés sont tenus d'avertir leur employeur suffisamment à l'avance.

## Dénonciation par lettre du 19 septembre 2019 de l'union des transports publics et ferroviaires de la convention collective du personnel des voies ferrées d'intérêt local du 26 septembre 1974

En vigueur

Paris, le 19 septembre 2019.

Union des transports publics et ferroviaires, 17, rue d'Anjou, 75008 Paris.

Monsieur,

J'ai l'honneur de vous notifier par le présent courrier la dénonciation par l'union des transports publics et ferroviaires de la convention collective du personnel des voies ferrées d'intérêt local du 26 septembre 1974 (VFIL - IDCC 779).

Cette action de l'UTP est motivée par les raisons suivantes.

Tout d'abord, comme vous le savez, cette convention s'applique aujourd'hui à un nombre extrêmement réduit d'entreprises et de salariés, sur le territoire. Cette situation s'explique par plusieurs facteurs :

- d'une part, la création de la convention collective nationale de la branche ferroviaire a eu pour conséquence que plusieurs entreprises qui appliquaient la convention collective du personnel des VFIL intervenant sur le réseau ferré national relèvent en droit et donc appliquent désormais ce nouveau cadre social ;
- d'autre part, la cessation de l'activité de transport ferroviaire de nombreuses régies départementales de transport, qui relevaient initialement de cette convention.

Ainsi, aujourd'hui, l'analyse des entreprises, appliquant la convention collective du personnel des VFIL, conduit l'UTP à constater que la grande majorité de ces entreprises, n'exerçait pas ou plus d'activité de transport ferroviaire de voyageurs ou de marchandises.

Les entreprises opérant sur réseau ferré national ont d'ores et déjà engagé leur transition vers la convention collective de la branche ferroviaire, tels CFTA, compagnie du Blanc-Argent et RDT 13. Quelques entreprises ayant une activité ferroviaire hors réseau ferré national pourraient relever d'autres conventions collectives existantes selon leur activité principale, telle la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs au regard de leur activité de transport guidé (CDGval, Orlyval), ou la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires (régies départementales opérant des transports routiers interurbains) ; à ce titre, un certain nombre de juges prud'homaux ont d'ailleurs condamné certaines de ces entreprises à appliquer la convention collective des transports routiers.

S'agissant de la régie régionale des transports de PACA, opérant les chemins de fer de provence, voie métrique hors réseau ferré national, le choix d'une nouvelle convention collective en rapport avec son activité principale pourra également être opéré au regard de la stratégie d'évolution qu'arrêtera son actionnaire, la région sud.



Dès lors, l'UTP considère que cette dénonciation n'entraînera pas de rupture dans la continuité des garanties sociales des salariés soumis actuellement à la convention collective du personnel des VFIL.

Enfin, au regard des travaux conséquents que constituerait une fusion de champ avec une autre convention collective pour un effet extrêmement limité, voir aucun effet, l'UTP a donc décidé, en sa qualité d'unique organisation professionnelle signataire et représentative, la dénonciation unilatérale de la convention collective des voies ferrées d'intérêt local et vous notifie par la présente cette décision.

Je vous en souhaite bonne réception et vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

La directrice, Département des affaires sociales UTP.

## Protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transports (UFT) ; Union des transports publics urbains et régionaux (UTPUR) ; Chambre syndicale nationale des entreprises d'enlèvement de déchets industriels et commerciaux (EDIC).
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; Fédération des transports CGT-FO ; Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; Fédération nationale des chauffeurs routiers ; Syndicat national des cadres du transport et du tourisme CGC.
Organisations adhérentes	L'organisation des transporteurs routiers européens (OTRE), 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, par lettre du 20 mai 2010 (BO n°2010-28) L'organisation des transporteurs routiers européens, 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, par lettre du 15 février 2011 (BO n°2011-9)

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de définir les conditions dans lesquelles est mis en place un régime de prévoyance destiné à couvrir le risque d'inaptitude à la conduite des salariés des entreprises de transports de marchandises et de voyageurs et des activités auxiliaires du transport relevant de :

- la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport ;
- la convention collective nationale des transports publics urbains de voyageurs ;
- la convention collective nationale de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local ;

Le régime est également destiné à couvrir le risque inaptitude à la conduite des salariés de certaines entreprises relevant de la convention collective nationale des activités du déchet.

Considérant :

- d'une part que l'inaptitude à la conduite constitue, pour leur secteur d'activités, un réel problème social ;
- d'autre part que, compte tenu des moyens qui peuvent être consacrés à la recherche d'une solution à un tel problème, il convient de faire porter leur effort sur les catégories de personnel pour lesquelles les difficultés de reclassement et de reconversion sont les plus sensibles, en raison notamment de l'âge des intéressés, les organisations signataires conviennent :

(Dispositions applicables au 1er janvier 2017 : Avenant n° 7 du 20 avril 2016 article 9, BO 2016/29)

### Catégories de personnel concernées

Article 1er

En vigueur étendu

Il est créé un régime de prévoyance en faveur des catégories de personnel des entreprises de transports de marchandises et de voyageurs et des activités auxiliaires du transport relevant de :

- la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport ;
- la convention collective nationale des transports publics urbains de voyageurs ;
- la convention collective nationale de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local ;

Sont également concernés par le régime, les catégories de personnel des entreprises relevant de la convention collective nationale des activités du déchet ayant pour activité principale la collecte des déchets non dangereux référencée sous le code NACE 38. 11Z.

Sont intéressées par les dispositions du présent accord les catégories de personnel des entreprises visées à l'alinéa précédent :

- occupant de manière effective et permanente un des emplois de conduite cités par la convention collective de la branche professionnelle concernée ;
- et affectées :

a) Soit à la conduite de véhicules nécessitant la possession du permis C, C1, C1E, CE, DE, D1, D, D1E ;

b) Soit à la conduite de véhicules d'exploitation des réseaux de tramways, métro, chemin de fer, funiculaire, nécessitant un certificat spécial de capacité à la conduite.

(Dispositions applicables au 1er janvier 2017 : Avenant n° 7 du 20 avril 2016 article 9, BO 2016/29)

### Risques couverts

Article 2

En vigueur étendu

Le régime de prévoyance couvre, pendant la durée du contrat de travail et, pour les salariés qui le souhaitent, à l'issue de ce dernier dans les conditions fixées par l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, le risque d'inaptitude à la conduite pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite consécutive :

- pour les catégories de personnel définies à l'article 1er a au retrait de permis de conduire pour une durée indéterminée ;
- pour les catégories de personnel définies à l'article 1er b au retrait du certificat spécial de capacité par le service de la médecine du travail dûment habilité ;
- ou à la déclaration d'inaptitude à la conduite par le médecin du travail sans que le salarié ait fait pour autant l'objet d'une décision de retrait du permis de conduire ou du certificat de capacité à la conduite.

Sont exclus des risques couverts les cas résultant :

- de l'éthylisme ;
- de la mutilation volontaire ;
- de causes médicales déjà présentes de façon indiscutable lors du dernier renouvellement du permis, et qui faisaient partie d'affectations incompatibles avec la délivrance ou le maintien du permis C, C1, C1E, CE, DE, D1, D, D1E, telles que fixées par l'arrêté du 7 mai 1997 du ministre chargé des transports et ceux

qui viendraient le réactualiser.

La demande de prise en charge est présentée par le salarié.

En tout état de cause, la commission médicale spéciale visée à l'alinéa ci-dessous est seule habilitée à statuer, conformément aux orientations définies par les partenaires sociaux, sur la prise en charge, dans le cadre du présent régime, des salariés considérés comme définitivement inaptes à la conduite.

La commission médicale spéciale est composée de trois médecins dont un médecin instructeur, salariés de l'organisme assureur, choisis par l'organe délibérant de l'organisme assureur, pour la partie sur la liste des médecins agréés auprès des tribunaux et pour partie parmi les médecins du travail spécialisés en médecine du travail des transports.

En cas de désaccord entre la commission et le salarié, le demandeur peut s'adresser à la commission d'appel du régime.

Cette commission d'appel est composée du médecin instructeur susvisé et de deux médecins experts, ne faisant pas partie de la commission prévue au précédent alinéa, et agréés auprès des tribunaux et choisis par l'organe délibérant de l'organisme assureur.

La décision de prise en charge sera communiquée, selon le cas :

- au préfet ayant notifié le retrait du permis de conduire ;
- au médecin du travail ayant déclaré l'inaptitude à la conduite.

Sa décision, qui est définitive, doit être rendue dans les meilleurs délais, et, en tout état de cause, avant l'expiration d'un délai de 3 mois.

(Dispositions applicables au 1er janvier 2017 : Avenant n° 7 du 20 avril 2016 article 9, BO 2016/29)

### **Bénéficiaires**

#### Article 3

En vigueur étendu

Sont admis en tant que bénéficiaire de la garantie, les salariés susvisés dont l'inaptitude à la conduite est reconnue par la commission médicale susvisée.

Ladite commission fixe la date d'ouverture des droits qui ne peut être antérieure à la date de présentation du dossier d'instruction.

(Dispositions applicables au 1er janvier 2017 : Avenant n° 7 du 20 avril 2016 article 9, BO 2016/29)

### **Durée du versement des prestations**

#### Article 4

En vigueur étendu

Le droit à prestations est acquis, après décision de la commission médicale spéciale du régime, du jour de la reconnaissance de l'inaptitude à la conduite par la commission médicale spéciale, jusqu'au jour où intervient :

- soit l'âge à compter duquel le bénéficiaire peut ouvrir ses droits à pension vieillesse de base ;
- soit la prise en charge par le régime Unédic dans le cadre de la garantie de ressources ou tout autre régime qui lui serait substitué ;
- soit la reprise d'une activité professionnelle dans un des emplois de conduite visés par l'article 1er ;
- soit enfin la cessation de l'un des motifs prévus à l'article 2 et ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite.

(Dispositions applicables au 1er janvier 2017 : Avenant n° 7 du 20 avril 2016 article 9, BO 2016/29)

### **Montant des prestations**

#### Article 5

En vigueur étendu

L'indemnité versée au salarié reconnu inapte par la commission médicale est fonction du nombre des points d'activité qui lui ont été attribués sur son compte de points tels que visé au titre II de l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet.

Elle est calculée comme suit :

- de 0 à 1 200 points d'activité attribués au jour de la reconnaissance de l'inaptitude par la commission médicale spéciale, le salarié perçoit un capital égal à 1/12 du salaire de référence ;
- de 1 201 à 1 800 points d'activité attribués au jour de la reconnaissance de l'inaptitude par la commission médicale spéciale, le salarié perçoit un capital égal à 2/12 du salaire de référence ;

A compter de 1 801 points d'activité attribués au jour de la reconnaissance de l'inaptitude par la commission médicale spéciale, le salarié bénéficie d'une rente annuelle égale à 35 % du salaire de référence.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié au titre :

- des prestations du régime de base de la sécurité sociale ;
- de tout maintien de salaire par son employeur ;
- de tous autres revenus salariaux ;
- des pensions de toutes natures servies par un organisme gérant un régime légalement obligatoire (directement ou par délégation) ou institué en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale pour les risques visés à l'article L. 911-2 du même code,

et

- de la présente garantie pendant la période où la garantie inaptitude à la conduite est mise en œuvre,

ne peut être supérieur à 100 % du salaire net d'activité, limité à trois fois le plafond de sécurité sociale, qu'il aurait perçu s'il était en activité.

Dans l'hypothèse où le cumul des sommes perçues susvisées viendrait à dépasser le plafond susmentionné :

- cas n° 1 : l'assuré bénéficie d'une garantie surcomplémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'inaptitude à la conduite : la réduction sera d'abord opérée sur les prestations servies par ce régime, puis sur celles servies au titre de la présente garantie ;

- cas n° 2 : l'assuré ne bénéficie pas d'une garantie surcomplémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'inaptitude à la conduite. La réduction sera opérée en priorité sur les prestations servies au titre de la présente garantie.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale, perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'inaptitude à la conduite.

Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 12 mois lors de la survenance du sinistre, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels figurant dans le contrat de travail limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

Le versement de la garantie entraîne la clôture du compteur de points d'activité dans le présent régime.

Le taux de revalorisation de la rente est fixé par l'organe délibérant de l'organisme assureur au moins une fois par an, le 1er juillet de chaque année, en tenant compte des résultats techniques et financiers du contrat ou du règlement.

(Dispositions applicables au 1er janvier 2017 : Avenant n° 7 du 20 avril 2016 article 9, BO 2016/29)

NOTE : Les dispositions antérieurement prévues à l'article 5 continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont la date d'inaptitude, reconnue par la commission médicale, est antérieure à la date d'entrée en application de l'avenant n° 7 du 20 avril 2016 BO 2016/29.

### Reclassement dans l'entreprise

#### Article 6

En vigueur étendu

Lorsque le salarié inapte à la conduite, bénéficiaire du régime, est reclassé dans l'entreprise, l'indemnité perçue par l'intéressé au titre du présent régime ne peut être supérieure à la différence entre 90 % du montant brut, hors frais professionnels, de la rémunération totale revalorisée (sur la base du taux d'évolution du salaire moyen mensuel de la catégorie professionnelle concernée), perçue au titre de l'ancien emploi de conduite et le montant brut de la rémunération perçue au titre du nouvel emploi, hors frais professionnels.

### Financement du régime

#### Article 7

En vigueur étendu

Les cotisations au régime de prévoyance sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels, perçues par les catégories de personnel des entreprises adhérentes, visées par l'article 1er du présent accord, et limitées à un plafond égal à 3 fois celui de la sécurité sociale.

Le taux de cotisation est fixé à 0,35 % de l'ensemble des rémunérations tel que défini à l'alinéa ci-dessus.

La cotisation est répartie à raison de 60 % minimum à la charge de l'employeur et 40 % maximum à la charge du salarié, dans les conditions ci-après :

- la cotisation patronale est a minima de 0,21 % ;
- la cotisation salariale est au plus de 0,14 %.

(Dispositions applicables au 1er janvier 2017 : Avenant n° 7 du 20 avril 2016 article 9, BO 2016/29)

### Portabilité

#### Article 8

En vigueur étendu

En cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié peut continuer à bénéficier à titre gratuit, de la garantie inaptitude à la conduite dans les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Dispositions applicables au 1er janvier 2017 : Avenant n° 7 du 20 avril 2016 article 9, BO 2016/29)

### Dispositions diverses

#### Article 9

En vigueur étendu

L'application du présent protocole ne peut conduire à un cumul de ses dispositions avec toute autre disposition résultant d'un accord individuel ou collectif ayant pour objet de couvrir le risque d'inaptitude pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite des salariés des entreprises de transports routiers de marchandises et de voyageurs et des activités auxiliaires du transport visées à l'article 1er.

Les entreprises qui, antérieurement à la date de signature du présent protocole, auraient créé des garanties de même nature par voie d'accord individuel ou collectif devront adhérer obligatoirement au présent régime pour la partie des garanties correspondant aux avantages prévus par le présent protocole, les avantages plus favorables ne pouvant pas être remis en cause. Les modalités d'application du présent alinéa seront fixées par le règlement intérieur de l'organisme de gestion visé à l'article 8.

Lorsqu'en application des accords individuels ou collectifs visés à l'alinéa précédent une entreprise adhérente au présent régime assure le reclassement du salarié inapte à la conduite dans un emploi assorti d'une rémunération mensuelle brute hors frais professionnels au moins égale à 90 % de la rémunération mensuelle brute hors frais professionnels revalorisée de l'ancien emploi de conduite, l'entreprise présentera en lieu et place du salarié la demande de prise en charge prévue à l'article 2 et elle percevra à la place du salarié reclassé le montant de l'indemnité définie à l'article 5.

### Date d'application et durée

#### Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du trimestre civil suivant la mise en place de l'organisme de gestion du régime de prévoyance pour une durée de 3 exercices complets.

Au moins 3 mois avant cette échéance, les signataires se rencontreront, à l'initiative de la partie la plus diligente, pour réexaminer le fonctionnement du régime.

### Publicité

#### Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-10 et L. 133-16 du code du travail.

## Avenant n° 1 du 12 juillet 1982 relatif à la mise en application du régime de prévoyance Inaptitude à la conduite

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport (UFT) ; Union des transports publics (UTP).
Organisations de salariés	Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ; Fédération des transports CGT-FO ; Fédération des syndicats chrétiens des transports CFTC ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Fédération nationale des cadres du transport et du tourisme CGC.

### Préambule

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de mettre en application les dispositions prévues dans le cadre du protocole d'accord du 24 septembre 1980 concernant la mise en place d'une couverture du risque d'inaptitude à la conduite des salariés des entreprises de transports de marchandises et de voyageurs et des activités auxiliaires du transport.

Considérant :

- que l'inaptitude à la conduite demeure pour leur secteur professionnel un problème social et qu'il est urgent de le résoudre, eu égard à la situation du personnel concerné par ce risque ;
- que, conformément aux dispositions de l'article 8 du protocole d'accord du 24 septembre 1980, les parties signataires de ce protocole ont pris toutes les

dispositions utiles pour rechercher les meilleures conditions d'application et de fonctionnement du régime de prévoyance créé ;

- que les partenaires ont confirmé leur accord avec le cadre juridique adopté dans le cadre de l'article 8 du protocole du 24 septembre 1980 ;

- que les procédures d'agrément de l'institution actuellement en cours auprès du ministère de la solidarité nationale ne font pas obstacle à la mise en place dans les meilleurs délais de la garantie prévue par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 ;

- que les projets techniques et juridiques présentés auprès des services compétents de l'administration n'ont pas soulevé d'observation sur le fond ;

- que les partenaires sociaux ont procédé à la consultation des différents gestionnaires éventuels du régime en conformité avec les règles habituelles dans ce domaine ;

- que, compte tenu du caractère durable du versement des prestations prévues par le régime ' Inaptitude à la conduite ' et du fondement technique de ce régime obligatoire, tout délai supplémentaire de mise en place peut remettre en cause les dispositions prévues ainsi que les conditions de solidarité technique professionnelle indispensable au fonctionnement de ce régime,

les parties signataires du présent avenant conviennent :

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Il est créé une structure juridique paritaire - association loi de 1901 - compatible avec les dispositions de l'article 8 du protocole du 24 septembre 1980 dont les statuts sont joints au présent avenant.

#### Article 2

En vigueur non étendu

Cette association est habilitée à conclure avec l'institution de prévoyance régie par l'article L. 4 du code de la sécurité sociale choisie par les partenaires sociaux une convention de gestion du régime de prévoyance ' Inaptitude à la conduite '. Cette convention est également annexée au présent avenant.

#### Article 3

En vigueur non étendu

Une nouvelle demande d'extension du protocole du 24 septembre 1980, complété par le présent avenant, sera déposée dans les conditions fixées par les articles L. 133-10 et L. 133-16 du code du travail.

#### Article 4

En vigueur non étendu

Les dispositions ainsi arrêtées permettent la gestion immédiate du régime dans l'attente de l'agrément de l'institution actuellement sollicité.

#### Article 5

En vigueur non étendu

La date d'effet des dispositions prévues ci-dessus est fixée à la date de signature du présent avenant.

---

## Convention du 12 juillet 1982 portant mise en application du régime de prévoyance Inaptitude à la conduite Annexe Convention de gestion

En vigueur non étendu

Conclue entre :

L'association dénommée : Association de prévoyance ' Inaptitude à la conduite ' en application de l'avenant n° 1 au protocole du 24 septembre 1980, représentée par son président M. .

D'une part, et

L'AGRR-Prévoyance, institution de prévoyance agréée sous le n° 942 par arrêté du ministre du travail du 18 février 1977, 37, boulevard Brune, 75014 Paris, représentée par son délégué général, M. Dubois (Claude),

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

#### Article 1er

En vigueur non étendu

L'association de prévoyance ' Inaptitude à la conduite ' confie à l'AGRR-Prévoyance la gestion du régime de prévoyance ' Inaptitude à la conduite ' défini dans le cadre du protocole d'accord du 24 septembre 1980. La présente convention a pour objet la mise en application de cette décision.

#### Article 2

En vigueur non étendu

L'AGRR-Prévoyance mettra en oeuvre la gestion de ce régime conformément à l'article 4 de ses statuts.

Dans l'hypothèse où l'association serait transformée juridiquement en institution régie par l'article L. 4 du code de la sécurité sociale, la gestion du régime par l'AGRR-Prévoyance qui a pris connaissance des projets de statuts de l'institution dont la création est envisagée, se poursuivrait dans le cadre de l'article 26 des statuts de l'AGRR-Prévoyance.

#### Article 3

En vigueur non étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application du protocole d'accord du 24 septembre 1980 signeront un contrat d'adhésion avec l'AGRR-Prévoyance, faisant référence à la date de signature de la présente convention, indiquant l'assiette et le taux de cotisation, les modalités de versement des cotisations, le personnel bénéficiant de la garantie, le niveau des prestations et le nombre de participants affiliés (voir contrat type d'adhésion en annexe).

Pour les entreprises qui se créeront ou embaucheront du personnel postérieurement à la date d'effet de cette convention, leur adhésion à l'AGRR-Prévoyance prendra effet à la date à compter de laquelle ce personnel bénéficie des dispositions du régime ' Inaptitude à la conduite '.

#### Article 4

En vigueur non étendu

L'AGRR-Prévoyance recherchera, avec les organismes déjà habilités à prendre en charge certaines prestations obligatoires dans le cadre de la profession (ex-caisses de retraites ...) tout accord permettant de simplifier les formalités administratives et les tâches de gestion des entreprises adhérentes au régime ' Inaptitude à la conduite ' tel que la collecte des cotisations au présent régime.

#### Article 5

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 4 de ses statuts, l'AGRR-Prévoyance conclura, en accord avec l'association, avec un organisme régi par les dispositions du décret du 14 juin 1938, dès la date d'effet du présent régime, un contrat permettant d'assurer la consolidation technique du risque ' Inaptitude à la conduite ' dans l'intérêt des bénéficiaires du régime de prévoyance.

#### Article 6

En vigueur non étendu

L'AGRR-Prévoyance s'engage à mettre en oeuvre des modalités de gestion du présent régime en assurant la pérennité en cas de modification du cadre juridique ou technique qui entoure cette convention.

#### Article 7

En vigueur non étendu

L'AGRR-Prévoyance s'engage à mettre en oeuvre l'intégralité des dispositions prévues dans le cadre du protocole d'accord du 24 septembre 1980. Dans l'hypothèse où certaines questions n'auraient pas été prévues par les signataires dudit accord, l'AGRR-Prévoyance les soumettra au conseil d'administration de l'association pour décision commune, avant application ; ces décisions seront consignées au fur et à mesure de leur éventuelle survenance en avenant à cette convention.

De son côté, le conseil d'administration de l'association s'engage à porter à la connaissance de l'AGRR-Prévoyance toute information ou évolution survenant dans le cadre du régime ' Inaptitude à la conduite ' et pouvant modifier les éléments pris en compte pour faire fonctionner le présent régime. Après accord entre les deux parties, ces éventuelles modifications seront reprises en avenant modificatif à cette convention.

#### Article 8

En vigueur non étendu

L'AGRR-Prévoyance prendra en charge le fonctionnement technique et financier de la commission médicale spéciale prévue par l'article 2 du protocole d'accord du 24 septembre 1980 et dont les membres seront désignés conformément aux dispositions dudit article.

Le règlement intérieur de la commission médicale sera proposé par l'AGRR-Prévoyance et soumis à l'approbation du conseil d'administration de l'association.

#### Article 9

En vigueur non étendu

L'AGRR-Prévoyance s'engage à fournir au conseil d'administration de l'association tous les éléments et documents de gestion nécessaires au contrôle de l'application des dispositions techniques, administratives et financières de cette convention.

#### Article 10

En vigueur non étendu

En complément de la gestion administrative du régime par l'AGRR-Prévoyance, qui sera centralisée afin d'en réduire le coût, dans l'intérêt des ressortissants du régime, l'AGRR-Prévoyance confiera à l'ensemble de ses sections et implantations régionales le soin d'assurer la liaison entre les entreprises adhérentes et l'AGRR-Prévoyance.

#### Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration de l'association exerce de plein droit les pouvoirs conférés à la commission professionnelle prévue à l'article 24 des statuts de l'AGRR-Prévoyance.

#### Article 12

En vigueur non étendu

Un fonds social spécifique sera mis en place par l'affectation des excédents techniques éventuellement disponibles du régime.

Le fonds social de l'AGRR-Prévoyance pourra suppléer ce fonds propre durant la phase de mise en place.

### Engagements de l'association.

#### Article 13

En vigueur non étendu

L'association de prévoyance ' Inaptitude à la conduite ' s'engage à porter à la connaissance de ses adhérents les dispositions prévues par le protocole du 24 septembre 1980, le contenu de cette convention, et à les informer de l'obligation d'adhésion à LIAGRR-Prévoyance, et notamment ceux qui auraient souscrit, à titre individuel, des engagements en couverture de risque.

### Date d'effet et durée de la présente convention.

#### Article 14

En vigueur non étendu

La date d'effet de la présente convention est fixée au 1er octobre 1982, elle se poursuivra jusqu'au 31 décembre 1985.

### Renouvellement et dénonciation et effets de celle-ci.

#### Article 15

En vigueur non étendu

A compter du 31 décembre 1985, la présente convention sera renouvelable au 1er janvier de chaque année sauf dénonciation sous préavis de quatre mois par l'une ou l'autre des parties.

En cas de dénonciation de la présente convention l'A.G.R.R.-Prévoyance restituera à l'association l'intégralité des éléments administratifs ayant permis la gestion administrative du régime de prévoyance ' Inaptitude à la conduite '.

Les différents fonds et actifs constitués techniquement et financièrement dans le cadre de la consolidation technique du risque prévu à l'article 5 de la présente convention seront également remis à la disposition de l'association à la seule exception des risques techniques permettant la poursuite du versement de certaines prestations dans l'éventualité où le contrat mentionné à l'article 5 précité prévoirait que ce versement resterait à la charge de l'A.G.R.R.-Prévoyance au-delà de la date de dénonciation de la présente convention.

## Avenant n° 3 du 7 juillet 1999 relatif au protocole sur la mise en place d'un régime d'inaptitude à la conduite

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; L'union des transports publics (UTP),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CGC ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; Les fédérations des transports CGT-FO ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CGC ; L'union des syndicats des réseaux secondaires d'intérêt local CGT,

En vigueur non étendu

Les dispositions du protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite du 24 septembre 1980, modifiées par les

avenants n°s 1 et 2, ce dernier en date du 25 juin 1993, sont, à nouveau, modifiées comme suit :

**Article 1er**

En vigueur non étendu

L'article 8 du protocole d'accord du 24 septembre 1980 est complété par un cinquième alinéa rédigé comme suit :

' Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent protocole et la détermination de l'organisme chargé de la gestion du régime font l'objet d'un réexamen tous les 5 ans dans le cadre d'une commission mixte paritaire réunissant les représentants des entreprises et les représentants des salariés relevant de :

- la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;
- la convention collective nationale des réseaux de transport public urbain de voyageurs ;
- la convention collective nationale de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local. '

**Entrée en application.**

**Article 2**

En vigueur non étendu

Le présent avenant est soumis à l'agrément du ministre chargé de l'emploi et de la solidarité et du ministre chargé de l'agriculture et de la pêche.

Il sera applicable après parution des arrêtés d'agrément au Journal officiel.

**Dépôt et publicité.**

**Article 3**

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

---

## **Avenant du 17 décembre 2001 relatif à la modification des textes régissant l'IPRIAC**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport UFT ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles UNOSTRA ; L'union des transports publics UTP ; Syndicat national des activités du déchets SNAD,
Organisations de salariés	La fédération des cheminots FO ; La fédération générale des transports FGT-CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement FGTE-CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC ; La fédération nationale des chauffeurs routiers FNCR ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération nationale des transports FO-UNCP ; L'union des syndicats des réseaux secondaires d'intérêt local CGT,

**Modification des textes régissant l'IPRIAC**

En vigueur non étendu

Considérant la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et le décret n° 99-683 du 3 août 1999 relatifs au fonctionnement des institutions de prévoyance et modifiant le code de la sécurité sociale ;

Considérant que les textes régissant l'IPRIAC doivent être modifiés avant le 31 décembre 2001 ;

Considérant que le décret du 3 août 1999 relatif au fonctionnement des institutions de prévoyance donne la liberté de choix sur certains points spécifiques, décident que les textes régissant l'IPRIAC seront modifiés en conséquence de ces dispositions et de ce qui suit,

**Modification des textes régissant l'IPRIAC**

**Article 1er**

En vigueur non étendu

L'institution est administrée par un conseil d'administration composé de 24 membres titulaires :

- 12 membres représentant les entreprises adhérentes désignés par les organisations syndicales, à raison de 2 membres par organisation syndicale représentative.

Le nombre d'administrateurs ayant dépassé l'âge de 70 ans au moment de l'entrée en fonction ne peut être supérieur, dans chacun des 2 collèges, au tiers des administrateurs en exercice.

La durée du mandat des administrateurs est fixée à 6 ans.

**Modification des textes régissant l'IPRIAC**

**Article 2**

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration nomme, tous les 3 ans, parmi ses membres un bureau de composition paritaire comprenant 12 membres dont un président, un vice-président, un secrétaire et un trésorier.

Le président et le vice-président sont choisis alternativement dans chacun des 2 collèges.

La limite d'âge à l'exercice des fonctions de président et de vice-président est fixée à 70 ans à la date de prise de fonction.

**Modification des textes régissant l'IPRIAC**

**Article 3**

En vigueur non étendu

Pour l'application des articles 1 et 2 du présent accord les dispositions suivantes sont arrêtées :

- le mandat actuel des administrateurs titulaires prendra fin à l'issue de la réunion de la commission paritaire qui statuera sur les comptes de l'exercice 2006 ;
- les administrateurs suppléants deviennent administrateurs titulaires à la date de signature du présent accord. Leur mandat prendra fin à la date prévue à l'alinéa précédent ;
- le mandat actuel des membres du bureau prendra fin à l'issue de la réunion de la commission paritaire qui statuera sur les comptes de l'exercice 2003.

**Modification des textes régissant l'IPRIAC**

**Article 4**

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

---

## **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC Annexe du 5 février 2002**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; L'union des transports publics (UTP) ; Le syndicat national des activités du déchets (SNAD),
Organisations de salariés	La fédération des cheminots FO ; La fédération générale des transports (FGTE) CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CFE-CGC ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération nationale des transports FO-UNCP ; L'union des syndicats des réseaux secondaires d'intérêt local CGT,

**Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

En vigueur non étendu

décident, pour la mise en oeuvre des dispositions :

- du protocole d'accord du 17 décembre 2001 portant sur la modification des textes régissant l'institution ;
- de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, du décret n° 99-683 du 3 août 1999 et de l'arrêté du 4 avril 2000 relatifs au fonctionnement des institutions de prévoyance et modifiant le code de la sécurité sociale,

de ce qui suit :

**Statuts**

**Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

Article 1er

En vigueur non étendu

L'ensemble des textes relatifs aux statuts de l'institution est modifié comme suit :

**Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 1

Constitution

Il est créé une institution de prévoyance dénommée IPRIAC, institution de prévoyance d'inaptitude à la conduite, pour assurer la gestion d'un régime d'inaptitude à la conduite '.

Cette institution est régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

Cette institution jouit de la personnalité civile dans les conditions prévues à l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

Les statuts et le règlement intérieur sont soumis à l'agrément préalable du ministre chargé de la sécurité sociale.

L'institution est membre du groupement paritaire de prévoyance Prisme Prévoyance.

**Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 2

Siège social

Le siège est établi, 174, rue de Charonne, Paris 11e. Il peut être transféré dans le même département ou dans un département limitrophe par décision du conseil d'administration sous réserve de la ratification par la prochaine commission paritaire.

Le transfert devra être autorisé par la commission paritaire s'il intervient en dehors de ces limites.

**Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 3

Objet

L'institution chargée de gérer le régime de prévoyance résultant du protocole d'accord du 24 septembre 1980, complété par ses avenants des 25 juin 1993, 7 juillet 1999, 19 avril 2004, 29 juin 2009 et 22 septembre 2010 a pour objet d'assurer la couverture du risque d'inaptitude et portant atteinte à l'intégrité physique de la personne.

L'IPRIAC est agréée pour les branches d'activité suivantes :

1. Accident ;
2. Maladie.

L'institution peut également accepter en réassurance les risques et engagement mentionnés au b du second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

L'institution peut adhérer à une ou plusieurs unions d'institutions de prévoyance.

L'institution peut mettre en oeuvre au profit des membres participants, bénéficiaires et ayants droit qu'elle garantit une action sociale.

L'institution peut souscrire tout contrat ou convention auprès d'une autre institution de prévoyance ou union d'institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, d'une mutuelle régie par le code de la mutualité ou d'une entreprise régie par le code des assurances dont l'objet est d'assurer au profit de ses membres participants, la couverture des risques ou la constitution des avantages mentionnés au second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale. Dans ce cas, l'institution n'est pas responsable de l'assurance des risques ou de la constitution des avantages relatifs à ces opérations.

Elle peut céder tout ou partie des risques qu'elle couvre ou des avantages qu'elle constitue à 1 ou plusieurs organismes pratiquant la réassurance.

L'institution peut également accepter en réassurance les risques et engagements mentionnés au b du second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

L'institution est habilitée à procéder à la délégation totale ou partielle de tout ou partie de ses contrats collectifs, dès lors que les délégations de gestion respectent les principes arrêtés en commission paritaire.

**Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

Article 1er

En vigueur non étendu

#### Article 4

##### Durée

L'institution est fondée pour une durée illimitée. L'exercice social commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

#### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

##### Article 1er

En vigueur non étendu

#### Article 5

##### Membres

L'institution comprend les membres adhérents, les membres participants et les membres bénéficiaires.

5.1. Les membres adhérents sont obligatoirement constitués des entreprises dont l'activité est le transport de marchandises et/ou de voyageurs ainsi que les activités auxiliaires du transport et relevant de :

- la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport ;
- la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;
- la convention collective nationale du personnel des voies ferrées d'intérêt local ;
- la convention collective nationale des activités du déchet ;

5.2. Les membres participants sont :

1. Les salariés des membres adhérents qui occupent de manière principale et effective pendant au moins 800 heures par an un des emplois de conduite tels que définis par la commission nationale paritaire respective de chaque convention collective, et qui figurent en annexe du règlement intérieur et qui sont affectés :

- soit à la conduite de véhicules nécessitant l'utilisation du permis C, EC, D, ED ;
- soit à la conduite de véhicules d'exploitation des réseaux de tramways, métros, chemins de fer, funiculaires, nécessitant un certificat de capacité à la conduite.

2. Les salariés des membres adhérents relevant des conventions collectives nationales définies par l'accord du 24 septembre 1980 affectés à un emploi de conducteur de transport scolaire pendant au moins 400 heures par an.

3. Les salariés bénéficiaires au titre de leur contrat de travail de la couverture prévoyance d'inaptitude à la conduite prévue par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 ayant souhaité conserver le bénéfice du maintien de ces garanties à l'issue de leur contrat de travail dans les conditions et pour les durées définies par les dispositions de l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, et ce jusqu'à l'expiration de la durée de portabilité ou la date de reprise d'un emploi.

5.2.1. Les membres participants dont le contrat de travail à temps plein est transformé en mi-temps, dans le cadre d'une préretraite progressive, sont déclarés sur la base d'un salaire correspondant à un emploi à temps plein.

L'adhésion d'une entreprise à l'institution oblige l'employeur à déclarer la totalité des salariés définis ci-dessus comme membres participants.

5.3. Les membres bénéficiaires sont les membres participants admis au bénéfice des prestations servies par l'institution dans les conditions prévues par le règlement du régime.

#### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

##### Article 1er

En vigueur non étendu

#### Article 6

##### Obligations d'adhésion

6.1. L'adhésion est obligatoire pour l'ensemble des entreprises telles que définies dans le préambule du protocole d'accord du 24 septembre 1980 sous réserve de l'extension du protocole.

6.2. L'adhésion engage l'employeur à inscrire au régime de prévoyance les salariés tels que définis en tant que membres participants à l'article 5.2.

#### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

##### Article 1er

En vigueur non étendu

#### Article 7

##### Adhésions nouvelles

Les entreprises non assujetties à l'une des conventions collectives citées à l'article 5.1 peuvent, après approbation de cette décision par leur personnel concerné, présenter leur demande d'adhésion au conseil d'administration de l'institution. Celui-ci acceptera ou refusera cette adhésion, après avoir vérifié que le personnel pour lequel la demande est présentée, remplit les conditions fixées par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 et son avenant du 25 juin 1993, après examen des problèmes de pesée démographique. Les décisions sont prises à la majorité des 3/4 des membres avec un quorum de 2/3 au moins. L'adhésion est valable pour une période de 5 ans puis tacitement renouvelable.

#### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

##### Article 1er

En vigueur non étendu

#### Article 8

##### Fin d'adhésion. - Cessation d'exploitation

##### Dissolution d'entreprise. - Fusion absorption

8.1. En cas de disparition d'une entreprise (dissolution, cessation d'activité, liquidation judiciaire ou redressement judiciaire, fusion-absorption, l'institution continue le service des prestations en cours dans les mêmes conditions de revalorisation que celles définies à l'article 15 du règlement intérieur.

8.2. Les entreprises non assujetties obligatoirement, mais qui ont adhéré au régime, auront la faculté de dénoncer leur adhésion chaque année à l'issue de la première période de 5 ans.

Cette démission doit résulter d'un accord entre l'employeur et la majorité des participants cotisants et des bénéficiaires des prestations, consultés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Elle prend effet à l'expiration d'une année civile et doit être signifiée au moins 3 mois à l'avance par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'institution continue le service des prestations en cours dans les mêmes conditions de revalorisation que celles définies à l'article 15 du règlement intérieur.

#### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

##### Article 1er

En vigueur non étendu



## Conseil d'administration

L'administration de l'institution est assurée par un conseil d'administration paritaire de 24 membres titulaires, composé de membres adhérents, participants ou salariés d'entreprises adhérentes, ou bénéficiaires de l'institution à raison de :

- 12 représentants du collège des membres adhérents désignés par les organisations professionnelles d'employeurs ;
- 12 représentants du collège des membres participants ou salariés d'entreprises adhérentes et des membres bénéficiaires à raison de 2 représentants désignés par chacune des 6 organisations syndicales représentatives.

Seules peuvent être membres du conseil d'administration les personnes majeures, adhérents, participants ou salariés d'entreprises adhérentes, ou bénéficiaires et qui n'ont pas fait l'objet de condamnations prévues à l'article L. 931-9 du code de la sécurité sociale.

Les membres du conseil d'administration peuvent également s'entourer de conseillers techniques pour les assister dans leur mission. Ils peuvent assister aux séances du conseil d'administration mais n'ont pas voix délibérative.

Le mandat des membres du conseil d'administration a une durée de 6 années au terme desquelles il sera procédé à une nouvelle désignation.

Ce mandat est renouvelable. Toutefois il est révocable par décision des organisations chargées de la désignation.

En cas de décès, démission, perte de la qualité de membre participant ou de représentant d'un membre adhérent, de retrait du mandat par l'organisation intéressée d'un administrateur, il sera procédé dans les meilleurs délais à son remplacement par une nouvelle désignation d'un membre du même collège pour la durée du mandat restant à couvrir.

Les fonctions des membres du conseil d'administration sont gratuites sous réserve du remboursement des frais de déplacement ou de séjour ainsi que des pertes de salaires subies à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Les membres du conseil d'administration ainsi que toute personne appelée à assister aux réunions du conseil sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président ou le vice-président ou le directeur général.

Le nombre d'administrateurs ayant dépassé l'âge de 70 ans au moment de l'entrée en fonction ne peut être supérieur, dans chacun des deux collèges, au tiers des administrateurs en exercice.

Une même personne ne peut appartenir simultanément à plus de 4 conseils d'administration d'institutions de prévoyance ou d'unions d'institutions de prévoyance. Toute personne qui, lorsqu'elle accède à un nouveau mandat, se trouve en infraction, doit, dans les 3 mois de sa nomination, se démettre de l'un de ses mandats.

Les fonctions d'administrateur prennent fin à l'issue de la réunion de la commission paritaire ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé.

Une personne ayant exercé depuis moins de 3 ans une activité salariée à l'IPRIAC ou dans tout autre organisme auquel l'IPRIAC est ou a été liée par un accord de gestion ne peut être administrateur.

**Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

## Article 1er

En vigueur non étendu

## Article 10

## Réunions et délibérations du conseil d'administration

10.1. Le conseil se réunit sur convocation du président ou à défaut du vice-président, chaque fois que ce dernier le juge utile et au moins 2 fois par année civile.

Pendant, si le conseil d'administration ne s'est pas réuni depuis plus de 4 mois, le tiers au moins de ses membres peut demander la convocation du conseil en indiquant l'ordre du jour.

Le conseil délibère sur les questions inscrites à l'ordre du jour.

Chaque réunion du conseil fait l'objet d'un procès-verbal établi conformément aux arrêtés A. 931-3-4 et A. 931-3-5 du code de la sécurité sociale.

10.2. Le conseil ne peut délibérer que si la moitié des membres de chaque collège est présente ou représentée. Un administrateur empêché peut se faire représenter au conseil par un administrateur du même collège. Un administrateur ne peut disposer de plus d'un pouvoir.

Les décisions autres que celles prévues à l'article 7 sont prises à la majorité absolue des membres présents ou représentés.

**Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

## Article 1er

En vigueur non étendu

## Article 11

## Pouvoirs du conseil d'administration

Le conseil d'administration représente l'institution dont il exerce tous les droits.

Il est investi des pouvoirs les plus étendus en ce qui concerne le fonctionnement de l'institution.

Les décisions sont prises selon les modalités prévues à l'article 10.2.

Dans le cadre de ses attributions, le conseil d'administration :

- établit chaque année un rapport qu'il présente à la commission paritaire et dans lequel il rend compte des opérations de délégation de gestion selon les modalités fixées par décret ;
- met en oeuvre les décisions prises par la commission paritaire ;
- prend toutes décisions afin que l'institution soit en mesure de remplir ses engagements et dispose de la marge de solvabilité réglementaire ;
- peut décider d'adhérer à un organisme sans but lucratif, doté de la personnalité morale dont l'objet est de gérer en commun le personnel, le matériel et tous les moyens nécessaires à la gestion de l'institution et des autres membres adhérents ;
- nomme et révoque, en dehors de ses membres, le directeur général de l'institution ;
- fixe les éléments du contrat de travail et lui délègue les pouvoirs nécessaires à la gestion de l'institution ;
- peut déléguer à un ou plusieurs de ses membres, et notamment au président, au directeur général ou à toute autre personne dûment mandatée, les pouvoirs qu'il juge convenables pour l'exécution de ses décisions et l'expédition des affaires courantes ;
- doit préciser la nature, l'étendue et la durée des délégations ainsi consenties et limitées en tout état de cause à la durée du mandat. Elles peuvent cependant être reconduites ;
- détermine les orientations relatives aux activités de l'institution ainsi qu'en matière de placements ;
- acquiert ou aliène les biens immobiliers pour le compte de l'institution ;
- arrête les comptes et le rapport de gestion. Il vote le budget de l'exercice suivant ;
- établit le rapport de solvabilité ;
- présente à la commission paritaire les comptes annuels ;
- statue sur les demandes d'adhésion des entreprises dans les conditions définies à l'article 7 ;

- donne son autorisation préalable aux conventions réglementées visées au paragraphe 3 de la sous-section 1 de la section B du chapitre Ier du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ;
- définit les principes directeurs en matière de réassurance ;
- autorise les cautions avales et garanties données par l'IPRIAC dans les conditions définies par la réglementation en vigueur ;
- peut nommer en son sein toutes commissions qu'il juge nécessaires au bon fonctionnement de l'institution ;
- élabore les projets de fusion ou de scission ;
- peut constituer des réserve libres de tout engagement qu'il juge nécessaires.

#### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 12

Bureau du conseil d'administration

Le conseil d'administration élit tous les 3 ans parmi ses membres un bureau paritaire composé de 12 membres dont :

- un président ;
- un vice-président ;
- un trésorier ;
- un secrétaire.

Le président et le vice-président sont choisis alternativement dans chacun des deux collèges et ne peuvent appartenir au même collège ; il en est de même pour les 2 autres membres du bureau.

La limite d'âge à l'exercice des fonctions de président et vice-président est fixée à 70 ans à la date de prise de fonctions.

Le conseil d'administration peut mettre un terme à tout moment aux fonctions du président et du vice-président.

Le bureau exerce les délégations qui lui sont confiées par le conseil d'administration.

Il prépare les réunions du conseil d'administration et assure l'expédition des affaires courantes. Les décisions du bureau sont prises à la majorité des membres présents. En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante.

Le bureau se réunit en dehors des séances du conseil d'administration sur convocation du président aussi souvent qu'il est nécessaire.

Nul ne peut exercer simultanément plus de 3 mandats de président et de vice-président du conseil d'administration d'une institution de prévoyance ou d'une union d'institutions de prévoyance.

#### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 13

Pouvoirs du président

Le président ou, en cas d'empêchement, le vice-président, assure le fonctionnement régulier de l'institution conformément aux statuts. Il représente l'institution en justice et dans tous les actes de la vie civile. Il signifie tous actes, délibérations ou conventions.

Il signe et passe toute convention sur délégation expresse du conseil d'administration.

Il fait notamment ouvrir au nom de l'institution, tous les comptes de trésorerie utiles à son fonctionnement.

Il préside les réunions du conseil et du bureau.

Il donne avis aux commissaires aux comptes de toutes les conventions autorisées par le conseil d'administration dans un délai de 1 mois à compter de leur conclusion.

#### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 14

Directeur général

Le conseil d'administration nomme et révoque en dehors de ses membres un directeur général.

Le directeur général prend toutes dispositions pour assurer la bonne marche de l'institution, conformément aux décisions prises par le conseil d'administration auquel il rend compte.

Le directeur général doit faire connaître au conseil d'administration les autres fonctions qu'il exerce à la date de sa nomination ou qu'il serait amené à exercer ultérieurement afin que le conseil statue sur la compatibilité avec celle de directeur général de l'institution.

Pour l'exercice de ses fonctions, le directeur général dispose des pouvoirs qui lui sont délégués par le conseil d'administration auquel il doit rendre compte de leur utilisation.

Cette délégation est valable pour une durée courant jusqu'au renouvellement du bureau. Elle est renouvelée après chaque élection du bureau.

Le directeur général représente l'institution en justice et dans les actes de la vie civile. Il peut déléguer ses pouvoirs à ses collaborateurs. Le conseil d'administration est informé de ces délégations qui ne peuvent être généralisées.

La limite à l'exercice des fonctions de directeur général est fixée à 65 ans. Lorsque le directeur général atteint la limite d'âge, il est réputé démissionnaire d'office.

#### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 15

Commission paritaire

La commission paritaire est composée des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés intervenant dans le champ d'application du régime. Elle se réunit pour exercer les attributions prévues par les présents statuts.

Lors de chaque réunion annuelle qui statue sur les comptes de l'exercice écoulé, la commission paritaire désigne, parmi ses membres, l'organisation professionnelle d'employeurs ou l'organisation syndicale de salariés qui sera chargée durant l'année à venir d'exercer la fonction de secrétaire.

Le secrétaire convoque les membres de la commission paritaire et rédige les procès-verbaux de ses réunions.

Lorsque les circonstances le justifient, les commissaires aux comptes et les liquidateurs peuvent convoquer la commission paritaire.

#### 15.1. Commission paritaire ordinaire

La commission paritaire ordinaire se réunit chaque année dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

Elle exerce les pouvoirs qui lui sont attribués par la réglementation en vigueur.

Elle arrête les principes que doivent respecter les délégations de gestion.

Elle entend lecture du rapport de gestion du conseil d'administration et des rapports des commissaires aux comptes.

Elle délibère et statue sur toutes les questions relatives aux comptes de l'exercice écoulé.

Elle autorise les emprunts pour fonds de développement ainsi que les émissions de titres ou emprunts subordonnés.

Elle statue sur les conventions réglementées au vu du rapport spécial du commissaire aux comptes.

Elle couvre, le cas échéant, la nullité des conventions conclues sans autorisation du conseil d'administration, conformément à l'article R. 931-3-26 du code de la sécurité sociale.

Elle nomme pour 6 ans un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant.

La commission paritaire ordinaire se réunit chaque année dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

#### 15.2. Commission paritaire extraordinaire

La commission paritaire extraordinaire est seule habilitée à se prononcer sur :

- la modification des statuts et règlements de l'institution ;
- le transfert de tout ou partie d'un portefeuille d'opérations ;
- la fusion, la scission ou la dissolution de l'institution.

Le procès-verbal des délibérations des commissions paritaires indique la date et le lieu de la réunion et comporte :

- la liste des membres présents ;
- les documents et rapports présentés ;
- le compte rendu ou un résumé des débats ;
- le texte des résolutions mises aux voix ;
- le résultat des votes.

Le procès verbal est établi sur un registre spécial.

Les copies ou extraits de procès verbal de la commission paritaire sont valablement certifiés par le président ou le vice-président du conseil d'administration ou 2 administrateurs appartenant à 2 collèges différents.

Le procès verbal est signé par un représentant d'une organisation professionnelle d'employeurs et un représentant d'une organisation syndicale de salariés.

#### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

##### Article 1er

En vigueur non étendu

##### Article 16

#### Commissaires aux comptes

Les commissaires aux comptes désignés par la commission paritaire ordinaire conformément à l'article 15.1 des statuts exercent leurs fonctions dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Leurs fonctions expirent après la réunion de la commission paritaire qui statue sur les comptes du 6e exercice.

Ils sont convoqués s'il y a lieu à la réunion du conseil d'administration qui arrête les comptes de l'exercice écoulé ainsi qu'aux commissions paritaires lors de la convocation des membres de celle-ci.

La commission des commissaires aux comptes est faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les commissaires aux comptes peuvent convoquer les membres de la commission paritaire après avoir vainement requis leur convocation du secrétaire de celle-ci par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception.

Lorsqu'ils procèdent à cette convocation, les commissaires aux comptes fixent l'ordre du jour. Ils exposent les motifs de la convocation dans un rapport lu à la commission paritaire.

#### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

##### Article 1er

En vigueur non étendu

##### Article 17

#### Ressources

Les recettes comprennent :

1. Les cotisations dues par les adhérents et les participants.
2. Les revenus des fonds placés.
3. Les pénalités et majorations de retard et autres sommes prévues par le règlement intérieur du régime.
4. Les legs ou donations.
5. Les prestations et participations aux résultats dues par le réassureur en application de l'article 20 des statuts.
6. Toutes sommes dues par des tiers.
7. D'une manière générale, toutes sommes que l'institution peut légalement recueillir.

#### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

##### Article 1er

En vigueur non étendu

##### Article 18

#### Dépenses

Les dépenses comprennent :

1. Les allocations et prestations versées aux bénéficiaires en application du règlement du régime.
2. Les primes ou cotisations dues éventuellement aux réassureurs.
3. Les dépenses d'administration générale, frais de premier établissement, de gestion des fonds et de fonctionnement des services.
4. Les prélèvements décidés chaque année au titre du fonds spécial prévu à l'article 19 des statuts et l'article 16 du règlement intérieur par le conseil

d'administration dans la limite de 2 % des cotisations dues par les adhérents et les participants.

5. Les dotations aux provisions techniques constituées.

6. Les frais de fonctionnement de la commission paritaire, de modification ou d'interprétation des statuts et règlements de l'institution.

#### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 19

Fonds social

Il est créé au sein de l'institution un fonds social alimenté conformément aux dispositions de l'article 18 des statuts et dont le fonctionnement est prévu par l'article 16 du règlement intérieur.

#### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 20

Réassurance

L'institution peut se réassurer auprès d'un organisme habilité. Il appartient au conseil d'administration de choisir cet organisme et de conclure avec celui-ci la convention correspondante.

#### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 21

Equilibre du régime

21.1. L'excédent des ressources sur les charges constitue le fonds général de réserve.

21.2. Dans l'hypothèse où l'équilibre financier de l'institution serait menacé, le conseil d'administration se réserve le droit de procéder à des ajustements en augmentant les cotisations avec l'accord des organisations signataires ou adhérentes du protocole.

#### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 22

Placements

Les placements de fonds sont effectués en conformité avec le code de la sécurité sociale et sous le contrôle du conseil d'administration ou du bureau en vertu d'une délégation expresse.

#### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 23

Fonds d'établissement

Un fonds d'établissement est constitué et s'élève à 240 000 Euros. Il est alimenté par prélèvement sur la réserve des fonds techniques.

#### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 24

Fonds de développement

Conformément aux dispositions de l'article R. 931-1-8 du code de la sécurité sociale, il pourra être constitué un fonds de développement destiné à procurer à l'institution les éléments de solvabilité dont elle doit disposer pour satisfaire à la réglementation en vigueur. Ce fonds est alimenté par des emprunts, décidés par la commission paritaire, contractés en vue de financer un plan de développement à moyen et long termes.

#### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 25

Attribution de juridiction

Tout différend entre l'institution et ses membres adhérents et participants est soumis aux règles de compétence définies aux articles 42 à 48 du nouveau code de procédure civile.

#### **Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC**

Article 1er

En vigueur non étendu

Article 26

Dissolution. - Fusion. - Scission

La dissolution et la liquidation de l'institution s'opèrent dans les conditions prévues à la section 7 du chapitre 1er du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

En cas de fusion-scission, l'institution met à la disposition de la commission paritaire appelée à statuer sur l'opération, 1 mois au moins avant la date de sa réunion :

- le projet de fusion ou de scission ;

- les rapports des conseils d'administration prévus par l'article R. 931-4-6 du code de la sécurité sociale ;

- le rapport établi sous la responsabilité des commissaires à la fusion ou à la scission désignés par le président du tribunal de grande instance sur requête conjointe des institutions concernées ;

- les comptes annuels approuvés conformément aux dispositions de la section 7 du chapitre 1er du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ainsi que

les rapports de gestion des 3 derniers exercices des institutions participant à l'opération ;

- un état comptable établi selon les mêmes méthodes et suivant la même présentation que le dernier bilan annuel, arrêté à une date qui, si les derniers comptes annuels se rapportent à un exercice dont la fin est antérieure de plus de 6 mois à la date du projet de fusion ou de scission, doit être antérieur de moins de 3 mois à la date de ce projet.

## Accord du 22 septembre 2010 portant modification du règlement intérieur de l'IPRIAC

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UTP ; UNOSTRA ; TLF.
Organisations de salariés	FNCR ; FGTE CFDT ; SNATT CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC ; FC FO.
Organisations adhérentes	L'organisation des transporteurs routiers européens, 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, par lettre du 15 février 2011 (BO n°2011-9)

### Préambule

En vigueur non étendu

Considérant l'avenant n° 5 en date du 29 juin 2009, visant à mettre en œuvre le mécanisme de portabilité de la prévoyance d'invalidité à la conduite prévue par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'invalidité à la conduite ;

Considérant l'avenant n° 6 en date du 22 septembre 2010 au protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'invalidité à la conduite, modifiant les conditions d'accès au régime en termes d'âge et d'ancienneté de conduite,

les parties décident que le règlement intérieur de l'IPRIAC sera modifié en conséquence de ces dispositions et de ce qui suit :

#### Modification des dispositions de l'article 1er du règlement intérieur (objet)

##### Article 1er

En vigueur non étendu

Le paragraphe 1.1 de l'article 1er est rédigé comme suit :

« 1.1. Le présent règlement intérieur définit les modalités d'application et de fonctionnement du régime de prévoyance prévu à l'article 3 des statuts, qui résulte de la mise en œuvre de l'accord conclu le 24 septembre 1980, complété par les avenants des 12 juillet 1982, 25 juin 1993, 7 juillet 1999, 19 avril 2004, 29 juin 2009 et 22 septembre 2010 concernant la mise en place du régime de prévoyance "Invalidité à la conduite" et annexé au présent règlement. »

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

#### Modification des dispositions de l'article 5 du règlement intérieur (bénéficiaires)

##### Article 2

En vigueur non étendu

L'article 5 est modifié comme suit :

« Les bénéficiaires sont les salariés participants tels que définis à l'article 5 des statuts qui ont fait l'objet d'une décision de prise en charge dans les conditions prévues à l'article 11 ci-dessous et justifiant à la date d'invalidité ainsi reconnue d'une ancienneté minimale de :

- 15 ans s'ils sont âgés de 50 ans et plus ;
- 16 ans s'ils sont âgés de 49 ans au moins et de moins de 50 ans ;
- 17 ans s'ils sont âgés de 48 ans au moins et de moins de 49 ans ;
- 18 ans s'ils sont âgés de 47 ans au moins et de moins de 48 ans ;
- 19 ans s'ils sont âgés de 46 ans au moins et de moins de 47 ans,

dans un des emplois de conduite figurant aux annexes du présent règlement intérieur, acquise dans une ou plusieurs entreprises adhérentes.

Le salarié bénéficiaire au titre de son contrat de travail, de la couverture prévoyance d'invalidité à la conduite prévue par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 conserve, s'il le souhaite, le bénéfice des garanties en cas de rupture du contrat de travail dans les mêmes conditions et pour les durées définies par les dispositions de l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

S'il souhaite renoncer au maintien de ces garanties, le salarié concerné doit notifier par écrit à son ancien employeur sa renonciation, qui est définitive, et qui porte sur l'ensemble des garanties, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail. »

#### Modification des dispositions de l'article 8 du règlement intérieur (paiement des cotisations)

##### Article 3

En vigueur non étendu

L'article 8 est complété comme suit :

« 8.4. Dans le cadre de la mise en œuvre du mécanisme de portabilité des droits au titre de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, le financement est assuré par un fonds de mutualisation ayant pour effet de dispenser l'employeur et l'ancien salarié de toute contribution financière au titre de la période de portabilité pour le régime prévu par le protocole d'accord du 24 septembre 1980. »

#### Modification des dispositions de l'article 10 du règlement intérieur (demande de prise en charge)

##### Article 4

En vigueur non étendu

L'article 10.1 est complété comme suit :

« Pour les salariés bénéficiant du droit au maintien de l'ensemble des garanties de prévoyance prévu par les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, il convient, outre les pièces énumérées ci-dessus, de produire la notification de l'admission aux droits de l'assurance chômage délivrée par Pôle emploi. »

#### Modification des dispositions de l'article 13 du règlement intérieur (base et montant des prestations)

##### Article 5

En vigueur non étendu

L'article 13.1 est complété comme suit :

« Dans le cadre du maintien des droits au titre de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel, le salaire de référence servant de base au calcul des garanties de prévoyance est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisations sociales au cours des 12 derniers mois civils précédant la date de rupture du contrat de travail. »

Le premier alinéa de l'article 13.3 est rédigé comme suit :

« Lorsque les ressources nettes du bénéficiaire sont supérieures à son salaire net déclaré au titre de son dernier emploi de conduite ou, pour les bénéficiaires de la portabilité des droits, à celui du dernier salaire perçu avant la rupture du contrat de travail (hors sommes exigibles du fait de la rupture dudit contrat), et revalorisé en fonction du taux d'accroissement annuel de la masse salariale moyenne par cotisant, le montant des prestations est réduit à due concurrence. »

Le reste de l'article est inchangé.

#### **Entrée en application**

##### Article 6

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord entreront en application à compter du 1er janvier 2011.

S'agissant des modifications apportées à l'article 5 du règlement intérieur, les dispositions antérieures continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont la date d'incapacité, reconnue par la commission médicale, est antérieure à la date d'entrée en application du présent accord.

#### **Dépôt et publicité**

##### Article 7

En vigueur non étendu

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

Les parties signataires conviennent de demander au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget l'extension du présent accord.

## **Accord du 22 septembre 2010 portant modification des statuts de l'IPRIAC**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	UFT ; UTP ; UNOSTRA ; TLF.
Organisations de salariés	FNCR ; FGTE CFTD ; SNATT CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC ; FC FO.
Organisations adhérentes	L'organisation des transporteurs routiers européens, 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, par lettre du 15 février 2011 (BO n°2011-9)

#### **Préambule**

En vigueur non étendu

Considérant l'avenant n° 5 en date du 29 juin 2009, visant à mettre en œuvre le mécanisme de portabilité de la prévoyance d'incapacité à la conduite prévue par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'incapacité à la conduite ;

Considérant l'avenant n° 6 en date du 22 septembre 2010 au protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'incapacité à la conduite, modifiant les conditions d'accès au régime en termes d'âge et d'ancienneté de conduite,

les parties décident que les statuts de l'IPRIAC seront modifiés en conséquence de ces dispositions et de ce qui suit :

#### **Modification des dispositions de l'article 3 des statuts (objet)**

##### Article 1er

En vigueur non étendu

Le premier alinéa de l'article 3 est modifié comme suit :

« L'institution chargée de gérer le régime de prévoyance résultant du protocole d'accord du 24 septembre 1980, complété par ses avenants des 25 juin 1993, 7 juillet 1999, 19 avril 2004, 29 juin 2009 et 22 septembre 2010 a pour objet d'assurer la couverture du risque d'incapacité et portant atteinte à l'intégrité physique de la personne. »

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

#### **Modification des dispositions de l'article 5 des statuts (membres)**

##### Article 2

En vigueur non étendu

Le dernier alinéa de l'article 5.1, mentionnant la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viandes, est supprimé.

L'article 5.2 est complété comme suit :

« 5.2. Les membres participants sont :

1. Les salariés des membres adhérents qui occupent de manière principale et effective pendant au moins 800 heures par an un des emplois de conduite tels que définis par la commission nationale paritaire respective de chaque convention collective, et qui figurent en annexe du règlement intérieur et qui sont affectés :

- soit à la conduite de véhicules nécessitant l'utilisation du permis C, EC, D, ED ;

- soit à la conduite de véhicules d'exploitation des réseaux de tramways, métros, chemins de fer, funiculaires, nécessitant un certificat de capacité à la conduite.

2. Les salariés des membres adhérents relevant des conventions collectives nationales définies par l'accord du 24 septembre 1980 affectés à un emploi de conducteur de transport scolaire pendant au moins 400 heures par an.

3. Les salariés bénéficiaires au titre de leur contrat de travail de la couverture prévoyance d'incapacité à la conduite prévue par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 ayant souhaité conserver le bénéfice du maintien de ces garanties à l'issue de leur contrat de travail dans les conditions et pour les durées définies par les dispositions de l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, et ce jusqu'à l'expiration de la durée de portabilité ou la date de reprise d'un emploi. »

Les autres dispositions de l'article restent inchangées.

#### **Entrée en application**

### Article 3

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord entreront en application à compter de la signature du présent accord.

### Dépôt et publicité

### Article 4

En vigueur non étendu

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

Les parties signataires conviennent de demander au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget l'extension du présent accord.

## Avenant n° 4 du 19 avril 2004 relatif à diverses modifications au protocole d'accord du 24 septembre 1980

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; L'union des transports publics (UTP) ; Le syndicat national des activités du déchet (SNAD),
Organisations de salariés	La fédération des cheminots Force ouvrière ; La fédération générale des transports (FGT) CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération nationale des transports Force ouvrière-UNCP ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC ; La fédération CGT des cheminots, collectif national des réseaux et régies secondaires,

### Préambule

En vigueur non étendu

Considérant la nécessité, à la lumière de 20 années de fonctionnement du régime IPRIAC, d'intégrer une évolution sociale générale favorable aux conducteurs par l'abaissement de l'âge pris en compte, tout en assurant la pérennité du régime,

Considérant qu'il convient d'adapter le régime à cette évolution et de réformer dans un souci de plus grande efficacité le fonctionnement des commissions médicales,

Considérant enfin la délibération de son conseil d'administration du 9 mars 2004 qui traduit cette volonté d'ouverture et de modernisation du régime,

Il est apporté aux dispositions du protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite du 24 septembre 1980, modifiées par les avenants n°s 1, 2 et 3, ce dernier en date du 7 juillet 1999, les modifications suivantes :

### Article 1er

En vigueur non étendu

Dans les dispositions introductives, avant l'article 1er du protocole d'accord et dans l'article 1er lui-même, la référence à la convention collective nationale des tramways, autobus et trolleybus est remplacée par la référence à la convention collective des transports publics urbains de voyageurs.

### Article 2

En vigueur non étendu

L'article 2 ' Risques couverts ' est modifié comme suit :

1er alinéa :

Dans la dernière phrase le mot ' exceptionnellement ' est supprimé.

Les alinéas 2, 5, 6, 7, 8 et 10 sont rédigés comme suit :

2e alinéa :

' Sont exclus des risques couverts le cas résultant :

- de l'éthylisme ;

- de la mutilation volontaire ;

- de causes médicales déjà présentes de façon indiscutable lors du dernier renouvellement du permis effectué avant l'âge d'admission en tant que bénéficiaire du régime conformément aux dispositions de l'article 3 du présent accord, et qui faisaient partie d'affectations incompatibles avec la délivrance ou le maintien du permis C, EC, D, ED, telles que fixées par l'arrêté du 7 mai 1997 du ministre chargé des transports et ceux qui viendraient le réactualiser. '

5e alinéa :

' En tout état de cause, la commission médicale spéciale visée à l'alinéa ci-dessous est seule habilitée à statuer, conformément aux orientations définies par les partenaires sociaux, sur la prise en charge, dans le cadre du présent régime, des salariés considérés comme définitivement inaptes à la conduite. '

6e alinéa :

' La commission médicale spéciale est composée de 3 médecins dont 1 médecin instructeur choisis par le conseil d'administration, pour partie sur la liste des médecins agréés auprès des tribunaux et pour partie parmi les médecins du travail spécialisés en médecine du travail des transports. '

7e alinéa :

' En cas de désaccord entre la commission médicale et le salarié, le demandeur peut s'adresser à la commission d'appel du régime. '

8e alinéa :

' Cette commission d'appel est composée de 3 médecins experts indépendants agréés par les tribunaux et choisis par le conseil d'administration de l'institution. '

10 e alinéa :

' Sa décision, qui est définitive, doit être rendue dans les meilleurs délais, et, en tout état de cause, avant l'expiration d'un délai de 3 mois. '

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

### Article 3

En vigueur non étendu

Le premier alinéa de l'article 3 ' Bénéficiaires ' est remplacé par :

' Sont admis en tant que bénéficiaires du régime les salariés des entreprises adhérentes qui, à la date d'inaptitude à la conduite reconnue par la commission

médicale prévue à l'article 2, justifie d'une ancienneté minimale de :

- 15 ans s'ils sont âgés de 50 ans et plus ;

- 16 ans s'ils sont âgés de 49 ans au moins et de moins de 50 ans ;

- 17 ans s'ils sont âgés de 48 ans au moins et de moins de 49 ans, dans un des emplois de conduite visés à l'article 1er, acquise dans une ou plusieurs entreprises adhérentes. '

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

#### Article 4

En vigueur non étendu

Le premier alinéa de l'article 5 ' Montant des prestations ' est remplacé par :

' L'indemnité versée au titre du présent régime pour les salariés reconnus inaptes par la commission médicale est égale à 35 % de leur dernière rémunération. '

Dans la 2e phrase de l'alinéa 2 de l'article 5 le mot ' revalorisable ' est remplacé par ' revalorisée '.

#### Article 5

En vigueur non étendu

Le deuxième alinéa de l'article 7 ' Financement du régime ' est remplacé par :

' Le taux de la cotisation est fixé à 0,25 % de l'ensemble des rémunérations tel que défini à l'alinéa ci-dessus. '

L'alinéa 3 est abrogé.

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

#### Article 6

En vigueur non étendu

A l'article 8 ' Mise en place et fonctionnement du régime ', dans le 1er alinéa, les mots ' l'article L. 4 du code de la sécurité sociale ' sont remplacés par ' les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale '.

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

#### Article 7

En vigueur non étendu

Un bilan de l'application du protocole d'accord du 24 septembre 1980 sera fait par les parties signataires dans un délai de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant au regard des modifications qu'il a introduites.

#### Article 8

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent avenant conviennent d'engager une réflexion sur les conditions de reclassement des conducteurs reconnus inaptes à la conduite.

#### Article 9

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1er jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Les dispositions antérieures, hormis celles des 6e, 7e, 8e et 10e alinéas de l'article 2 du protocole d'accord du 24 septembre 1980, continuent à s'appliquer à tout salarié dont la date d'inaptitude, reconnue par la commission médicale, est antérieure à la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

#### Article 10

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 19 avril 2004.

## Accord du 9 septembre 2004 relatif à la modification de l'accord du 24 septembre 1980

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; L'union des transports publics (UTP) ; Le syndicat national des activités du déchet (SNAD) ;
Organisations de salariés	La fédération des cheminots, collectif national des réseaux et régies secondaires CGT ; La fédération des cheminots FO ; La fédération générale des transports (FGT) CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; La fédération nationale des transports FO-UNCP ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC,

### Accord relatif à la modification de l'accord du 24 septembre 1980

#### Article 1er

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 8, alinéa 5, du protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite du 24 septembre 1980 modifié, et après avoir examiné :

- les comptes des années 1999, 2000, 2001, 2002 et 2003 ;

- les rapports de solvabilité portant sur ces mêmes années,

les parties signataires décident de confier, pour une durée de 5 ans, la gestion du régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite à l'institution IPRIAC.

(1) Accord étendu pour les IDCC 1424 et 779. Accord étendu pour les IDCC 16 et 2149 par l'arrêté (MTST0773838A) du 7/01/2008. (Arrêté du 7 janvier 2008, art. 1er)

#### Entrée en application

### Accord relatif à la modification de l'accord du 24 septembre 1980



## Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature ; il est annexé au protocole d'accord du 24 septembre 1980.

### Dépôt et publicité

#### Accord relatif à la modification de l'accord du 24 septembre 1980

## Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 132-10 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 9 septembre 2004.

## Avenant du 26 juin 2008 portant modifications des statuts régissant l'IPRIAC

Signataires	
Organisations patronales	Union des fédérations de transport (UFT) ; Union nationale des organisations syndicales des transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; Union des transports publics (UTP) ; Fédération des entreprises de transport et logistique de France (TLF).
Organisations de salariés	Fédération syndicaliste des cheminots FO ; Fédération générale des transports (FGT) CFTC ; Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Fédération nationale des syndicats de transports CGT ; Fédération nationale des transports UNCP-FO ; Syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC.

### Préambule

En vigueur non étendu

Considérant que l'IPRIAC a rejoint le groupement paritaire de prévoyance Prisme Prévoyance à dater du 6 juillet 2007 ;

Considérant que l'article L. 933-7 du code de la sécurité sociale dispose que « les statuts de tout organisme assureur faisant partie d'un groupement paritaire de prévoyance comportent obligatoirement une clause relative à l'appartenance à celui-ci »,

les organisations signataires ont décidé ce qui suit :

### Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 1er « Constitution » est complété comme suit :

« L'institution est membre du groupement paritaire de prévoyance Prisme Prévoyance. »

### Article 2

En vigueur non étendu

L'article 3 « Objet » est complété comme suit :

« L'institution peut également accepter en réassurance les risques et engagements mentionnés au b du second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale.

L'institution est habilitée à procéder à la délégation totale ou partielle de tout ou partie de ses contrats collectifs, dès lors que les délégations de gestion respectent les principes arrêtés en commission paritaire. »

### Article 3

En vigueur non étendu

L'article 11 « Pouvoirs du conseil d'administration » est modifié comme suit :

« Dans le cadre de ses attributions, le conseil d'administration :

- établit chaque année un rapport qu'il présente à la commission paritaire et dans lequel il rend compte des opérations de délégation de gestion selon les modalités fixées par décret. »

### Article 4

En vigueur non étendu

L'article 15. 1 « Commission paritaire ordinaire » est complété comme suit :

« La commission paritaire ordinaire se réunit chaque année dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

Elle exerce les pouvoirs qui lui sont attribués par la réglementation en vigueur. Elle arrête les principes que doivent respecter les délégations de gestion. »

### Entrée en application

### Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature.

### Dépôt et publicité

### Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail et d'un dépôt à la direction générale du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et d'une demande d'extension dans les conditions fixées respectivement par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Accord du 25 novembre 2009 relatif à la désignation de l'institution chargée du régime de prévoyance créé par le protocole d'accord du 24 septembre 1980

Signataires	
Organisations patronales	L'UFT ; La fédération TLF ; L'UNOSTRA ; L'UTP,
Organisations de salariés	La CGT cheminots ; La CGT-FO cheminots ; La FGT CFTC ; La FGTE CFDT ; La CFE-CGC transport ; La FNCR ; La FNST CGT ; La FNLT UNCP CGT-FO,

**Article 1er**

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article 8, alinéa 5, du protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'invalidité à la conduite du 24 septembre 1980 modifié, les comptes des années 2004, 2005, 2006, 2007 et 2008, les rapports de solvabilité portant sur ces mêmes années,

les parties signataires décident de confier, pour une durée de 5 ans, la gestion du régime de prévoyance d'invalidité à la conduite à l'institution de prévoyance IPRIAC.

**Entrée en application**

**Article 2**

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de signature ; il est annexé au protocole d'accord du 24 septembre 1980.

**Dépôt et publicité**

**Article 3**

En vigueur non étendu

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre du budget l'extension du présent accord.

## Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à la prévoyance

En vigueur non étendu

Bordeaux, le 20 mai 2010.

L'organisation des transporteurs routiers européens (OTRE), 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, section du dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, l'union syndicale d'employeurs, l'OTRE (organisation des transporteurs routiers européens), entend déposer auprès de vos services son adhésion au protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'invalidité à la conduite, signé dans le cadre des négociations de la convention collective nationale du transport routier et des métiers auxiliaires du transport, qu'elle a notifié à l'ensemble des signataires de ce protocole d'accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

A cet effet, vous voudrez bien trouver en annexe la lettre d'adhésion adressée à l'ensemble des partenaires signataires de ce protocole d'accord, ainsi que le dépôt fait auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Vous en souhaitant bonne réception, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

## Avenant n° 6 du 22 septembre 2010 à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à la mise en place d'un régime d'invalidité à la conduite

Signataires	
Organisations patronales	UFT ; UTP ; UNOSTRA ; TLF.
Organisations de salariés	FNCR ; FGTE CFDT ; SNATT CGC ; UNCP FO ; FGT CFTC ; FC FO.

**Préambule**

En vigueur étendu

Considérant que les partenaires sociaux ont, par accord du 19 avril 2004, décidé d'ouvrir le régime aux participants pouvant justifier d'une ancienneté minimale de conduite de 16 ans s'ils sont âgés de 49 à 50 ans et de 17 ans s'ils sont âgés de 48 à 49 ans ;

Considérant qu'après une période de progression continue du nombre de bénéficiaires le régime est entré en phase de décroissance régulière ;

Qu'il est apparu dès lors qu'une nouvelle évolution sociale favorable aux conducteurs par l'abaissement de l'âge pris en compte pouvait être envisagée, sans augmentation du taux de cotisations actuel et sans pour autant compromettre la pérennité du régime ;

Considérant enfin la délibération du conseil d'administration du 15 juin 2010, qui traduit cette volonté d'ouverture,

il est apporté aux dispositions du protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'invalidité à la conduite du 24 septembre 1980, modifiées par les avenants n° 1 à n° 5, ce dernier en date du 29 juin 2009, les modifications suivantes.

**Modification des dispositions de l'article 3 du protocole d'accord du 24 septembre 1980 (bénéficiaires)**

**Article 1er**

En vigueur étendu

L'alinéa 1 de l'article 3 est rédigé comme suit :

« Sont admis en tant que bénéficiaires du régime les salariés des entreprises adhérentes qui, à la date d'inaptitude à la conduite reconnue par la commission médicale prévue à l'article 2 justifient d'une ancienneté minimale de :

- 15 ans s'ils sont âgés de 50 ans et plus ;
- 16 ans s'ils sont âgés de 49 ans au moins et de moins de 50 ans ;
- 17 ans s'ils sont âgés de 48 ans au moins et de moins de 49 ans ;
- 18 ans s'ils sont âgés de 47 ans au moins et de moins de 48 ans ;
- 19 ans s'ils sont âgés de 46 ans au moins et de moins de 47 ans,

dans un des emplois de conduite visé à l'article 1er, acquise dans une ou plusieurs entreprises adhérentes. »

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

#### Entrée en application

##### Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en application à compter du 1er janvier 2011.

Les dispositions antérieures continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont la date d'inaptitude, reconnue par la commission médicale, est antérieure à la date d'entrée en application du présent avenant.

#### Dépôt et publicité

##### Article 3

En vigueur étendu

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

Les parties signataires conviennent de demander au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget l'extension du présent accord.

## Adhésion par lettre du 15 février 2011 de l'OTRE à l'accord du 24 septembre 1980 et aux accords du 22 septembre 2010

En vigueur

Bordeaux, le 15 février 2011.

L'organisation des transporteurs routiers européens, 29, rue Robert-Caumont, 33049 Bordeaux Cedex, à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, section du dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, l'union syndicale d'employeurs, l'OTRE (organisation des transporteurs routiers européens) entend déposer auprès de vos services son adhésion :

- au protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime d'inaptitude à la conduite (avenant n° 6) ;

- à l'accord du 22 septembre 2010 portant modification des statuts de l'IPRIAC ;

- à l'accord du 22 septembre 2010 portant modification du règlement intérieur de l'IPRIAC, convention collective nationale du transport routier et des métiers auxiliaires du transport, qu'elle a notifié à l'ensemble des signataires de ce protocole d'accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

A cet effet, vous voudrez bien trouver en annexe la lettre d'adhésion adressée à l'ensemble des partenaires signataires de ce protocole d'accord, ainsi que le dépôt fait auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Vous en souhaitant bonne réception, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

## Accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et activités du déchet

Signataires	
Organisations patronales	UFT UTP SNAD UNOSTRA OTRE
Organisations de salariés	FGTE CFDT SNATT CGC UNCP FO FGT CFTC FO cheminot SNRTC CFE-CGC
Organisations adhérentes	FNST CGT 263, rue de Paris 93514 Montreuil Cedex, par lettre du 14 juin 2016 (BO n°2016-29)

En vigueur étendu

Vu l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

Vu le décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 ;

Vu le protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite modifié ;

Considérant que depuis 1955, les partenaires sociaux des transports et de leurs activités auxiliaires ainsi que des activités du déchet ont su faire preuve d'innovation en créant un ensemble cohérent de dispositifs de protection sociale souvent précurseurs, permettant d'assurer à l'ensemble des salariés des branches concernées une couverture globale tout au long de leur carrière professionnelle, fondée sur des objectifs de solidarité et d'intérêt général ;

Considérant la nécessité de moderniser et sécuriser les mécanismes, à la suite des évolutions législatives et réglementaires portant notamment sur les catégories objectives et la nouvelle rédaction de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

Considérant que la recherche d'un niveau élevé de protection sociale, gage de l'attractivité des métiers dans la profession, rejoint le caractère stratégique des questions relatives à la santé au travail et à la sécurité, facteurs de maintien dans l'emploi et d'efficacité économique.

Les parties conviennent de la nécessité de franchir aujourd'hui une nouvelle étape, en appelant d'autres.

Cette étape vise à consolider, sécuriser et moderniser le modèle de protection sociale en instaurant un mécanisme par points, prenant en compte les problématiques spécifiques à leurs métiers, ainsi que le nouveau contexte et les nouvelles contraintes économiques, sociales et juridiques.

A travers le présent accord, les parties signataires décident d'engager la première étape d'une modernisation des régimes de protection sociale existants poursuivant, au-delà du maintien du respect des dispositions requises pour le bénéfice des exonérations de cotisations sociales et fiscales, les objectifs suivants :

1. Investir sur la prévention et l'accompagnement des salariés tout au long de leur carrière professionnelle ;
2. Maintenir une mutualisation des risques au niveau de la branche, garante d'un haut degré de solidarité et de la maîtrise des coûts de la protection sociale ;
3. Améliorer la couverture des salariés concernés en cas de survenance d'un accident de la vie, notamment en cas d'invalidité (création d'une garantie en cas d'invalidité 1re catégorie, versement d'une rente au lieu d'un capital en cas d'invalidité 2e ou 3e catégorie) ou d'inaptitude à la conduite (versement d'un capital dans certaines situations actuellement non couvertes, suppression de toute condition d'âge).

Dans cette perspective, le suivi d'un programme de prévention ou le versement d'un revenu de remplacement en cas d'invalidité ou d'inaptitude à la conduite constituent les différentes facettes d'un seul et même objectif : éviter que des difficultés de santé empêchent le salarié de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille.

Le présent accord vise à accompagner le salarié tout au long de la carrière dans les entreprises du secteur, dans le cadre d'une protection sociale globale, portable, extensible à tous les risques, capable de prévention et d'anticipation.

C'est à cette fin qu'elles décident de la mise en place d'un compte personnel de points de protection sociale, socle de base à la modernisation de la protection sociale du secteur et à son évolution future.

Ce dispositif s'articulera autour de :

- la mise en œuvre d'une couverture collective obligatoire incluant des droits non contributifs ;
- la définition d'un haut degré de solidarité notamment par une politique de prévention et d'action sociale commune aux conventions collectives concernées ;
- la mise en œuvre des mesures permettant aux partenaires sociaux signataires de contrôler l'application de l'accord.

Les parties signataires conviennent que la mise en place du compte à points permettra de conduire une réflexion plus globale sur la protection sociale.

En particulier, elles conviennent que l'ensemble des dispositifs existants doivent être sécurisés et modernisés, car soumis à de nouveaux risques.

De nouveaux besoins apparaissent, liés notamment à l'allongement de l'espérance de vie, au recul de l'âge de départ en retraite, à la diminution des taux de remplacement en retraite et à l'évolution des métiers et carrières professionnelles, etc, rendant nécessaires de moderniser la protection sociale du secteur.

Les parties signataires s'engagent à ce que cet accord soit immédiatement suivi d'une 2e étape de sécurisation et de modernisation, portant sur la sécurisation des parcours professionnels et la gestion des dispositifs prenant effet avant ou après la cessation d'activité.

Cette 2e étape sera traitée au sein de chaque convention collective.

Cette étape consistera en premier lieu à engager des travaux techniques visant notamment à étudier l'impact des facteurs de risques identifiés sur les dispositifs existants.

Elle consistera ensuite à élaborer les solutions, adaptées à chaque convention collective, visant à maîtriser ces risques et à répondre aux nouveaux besoins des assurés (par exemple mise en place de dispositifs de sécurisation des parcours professionnels, temps partiel de fin d'activité, retraite supplémentaire, longue maladie ...) dans le cadre d'un 3e compartiment du compte à points.

Le présent accord constitue un accord-cadre. Il définit les principes généraux applicables de manière transversale à l'ensemble du dispositif instauré par l'accord, en particulier s'agissant du compte universel de points et la politique de prévention et de solidarité.

Il comporte 2 annexes :

Annexe I : protocole d'accord du 24 septembre 1980, et de ses différents avenants (non publiés).

Annexe II : accord collectif du 20 avril 2016 relatif à la prévoyance portant modification des dispositions du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié (non annexé car faisant l'objet d'une publication autonome).

## **Titre Ier Dispositions générales**

### **Objet**

#### Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de définir les principes généraux du dispositif obligatoire de protection sociale complémentaire, au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, dont bénéficie tout ou partie des catégories de salariés des entreprises entrant dans son champ d'application. Sont annexés au présent accord les textes qui déterminent les règles relatives aux garanties collectives et cotisations pour chacune des branches concernées par le présent dispositif.

Le contenu de l'accord et de ses annexes - relatif aussi bien à la nature des avantages qu'aux instruments permettant de décliner l'objectif de solidarité que les partenaires sociaux entendent promouvoir - a été défini en considération de la situation des secteurs d'activité et catégories objectives concernées (effectif moyen des entreprises, structure et nature des emplois, conditions particulières de travail et situation des entreprises au plan économique).

Le présent accord et ses annexes définissent un ensemble cohérent de règles nécessaires au fonctionnement du régime :

- ses principes directeurs ;
- son champ d'application (entreprises couvertes et catégories de bénéficiaires) ;
- les prestations auxquelles il ouvre droit, tant quantitatives que qualitatives ;
- le financement des prestations ;
- ses modalités de suivi.

L'ensemble constitue un tout indivisible. Chaque disposition doit s'interpréter à la lumière du préambule et aucune disposition ne peut être interprétée indépendamment des autres.

### **Champ d'application**

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord-cadre a vocation à s'appliquer pour toute branche relevant du transport et de ses activités auxiliaires souhaitant y adhérer.

A la date de signature, le présent accord-cadre s'applique, dans les conditions précisées par les accords annexés, à tout ou partie des secteurs d'activité visés par :

- la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport ;
- la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;
- la convention collective nationale de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local ;
- la convention collective nationale des activités du déchet.

### **Respect de l'intégralité de l'accord**

## Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord organise la mise en œuvre d'un véritable régime et non la simple définition d'un socle minimum de prestations.

Les garanties collectives de protection sociale définies dans le présent accord constituent un avantage que toute entreprise entrant dans son champ d'application doit respecter, qu'il s'agisse de ses aspects quantitatifs et qualitatifs.

L'objectif de solidarité, qui contribue à conférer son identité au régime, induit que les entreprises ne puissent pas déroger en moins favorable aux dispositions du présent accord-cadre et de ses annexes, en application des dispositions des articles L. 2252-1 et L. 2253-3 du code de travail. Toute entreprise peut mettre en place des garanties plus favorables, étant entendu que l'objectif de solidarité ne saurait être écarté.

Le caractère plus favorable s'apprécie :

- sur l'ensemble des salariés de l'entreprise concernés par les garanties ;
- sur l'ensemble des avantages pour chacun des risques, à savoir : décès, invalidité, inaptitude à la conduite pour raison médicale, étant entendu que sont prises en compte simultanément les cotisations et les prestations.

Les entreprises s'obligent à respecter et faire respecter par tout assureur et plus généralement tous leurs cocontractants, l'exigence d'une application du présent accord tant dans ses aspects quantitatifs que qualitatifs. A cet effet, tout contrat d'assurance souscrit par les entreprises devra expressément faire référence au présent accord. En particulier, il respectera les mesures de prévention et d'actions sociales liées à l'objectif de solidarité, l'interdiction de suspendre la couverture des salariés en raison de la défaillance de l'entreprise dans le paiement des cotisations, ainsi que les dispositions prises par la commission paritaire de gestion dans le cadre de ses missions.

Chaque entreprise s'engage à faire annexer le présent accord ainsi que ses annexes et ses avenants futurs, à tout contrat ou règlement souscrit auprès de l'assureur de son choix, qui prend - à ce titre - la qualité de partie à cet accord-cadre au sens de l'article 1165 du code civil.

### Titre II Dispositions relatives au compte individuel de points

#### Compte personnel de points

##### Article 4

En vigueur étendu

Chaque salarié entrant dans le champ d'application d'un des régimes mentionnés au titre III bénéficie d'un compte individuel de points, permettant de recenser l'ensemble des points attribués à chaque salarié tout au long de sa carrière au sein des entreprises entrant dans le champ d'application d'un des régimes mentionnés au titre III et de suivre l'évolution de sa situation tout au long de sa carrière.

#### Composition du compte de points

##### Article 5

En vigueur non étendu

En fonction des régimes auxquels il est assujéti, chaque salarié dispose d'un compte de points se divisant en plusieurs compartiments dans lesquels sont inscrits :

a) Des points d'activité : ils sont attribués à chaque salarié, du fait de son activité dans une entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord. Ils permettent de déterminer les seuils et niveaux d'accès aux prestations de prévoyance prévues par l'accord, en fonction des dispositions en vigueur à la date du sinistre.

Les garanties concernées sont celles visées aux articles 9 et 10 du présent accord.

Pour chacune des garanties, le nombre de points attribués à chaque salarié est fixé en fonction des éléments de rémunération ayant donné lieu à cotisations au titre de cette garantie. Les modalités d'attribution des points d'activité sont définies à l'article 6 ci-après.

b) Des points de solidarité : ils sont attribués à chaque salarié bénéficiaire des garanties visées aux articles 9,10 et 11, d'une part au titre d'actions de prévention suivies par le salarié et d'autre part en fonction de sa situation personnelle ou des événements de vie qu'il rencontre.

Ils permettent notamment, en fonction du nombre de points de solidarité obtenus par chaque salarié tout au long de sa carrière, l'attribution de services supplémentaires, au salarié ou l'un de ses ayants droit, dans les situations suivantes :

- bénéfice d'une prestation inaptitude ou prévoyance ;
- arrêt de travail continu d'une durée supérieure à 6 mois ;
- affection de longue durée dite « exonérante » ;
- situation d'aidant familial de son conjoint (marié, concubin, pacsé) ou d'un enfant du salarié (ou de son conjoint) ;
- décès ou invalidité du conjoint (non divorcé, ni séparé de droit ou de fait), du concubin ou partenaire de Pacs, d'un enfant du salarié ou d'un enfant du conjoint du salarié.

Ils peuvent également être utilisés pour l'acquisition à des tarifs préférentiels d'outils de prévention permettant au salarié de surveiller et d'améliorer sa santé ou l'accès à des programmes dédiés et plus généralement toute action permettant l'amélioration de la qualité de vie au travail, le bien-être au travail, le retour à l'emploi après une maladie, l'amélioration ou le maintien de l'état de santé et la réduction du risque AT/ MP.

Les modalités d'attribution des points de solidarité sont définies au titre IV du présent accord consacré au haut degré de solidarité.

Les points de solidarité sont attribués sous réserve que la quote-part de cotisations y afférente ait été versée à l'organisme gestionnaire du fonds, en application des dispositions de l'article R. 912-3 du code de la sécurité sociale, pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, CARCEPT-Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

NOTA : Les dispositions de l'article 5 qui sont modifiées par l'avenant n° 2 du 15 février 2019 pour une durée déterminée de 24 mois sont prolongées pour une nouvelle période de 24 mois. (avenant n° 3 du 17 mars 2021, art. 1er-BOCC 2021-19)

#### Modalités d'attribution des points d'activité

##### Article 6

En vigueur étendu

Les points d'activité sont attribués, pour chacune des garanties, selon les modalités définies ci-après.

##### I. - Modalités pour les années antérieures au 1er janvier 2017

Les périodes antérieures au 1er janvier 2017 font l'objet, pour chacune des années et chacune des garanties, d'une reconstitution de points comme suit :

Rémunération (*) annuelle soumise à cotisation au régime telle que définie dans les annexes du présent accord	Nombre de points d'activité attribués pour l'année (arrondi au centième supérieur)
Comprise entre 0 et 1 Smic annuel	120 points x (les éléments de rémunérations soumis à cotisation divisés par le Smic annuel)
Comprise entre 1 Smic annuel et 1 PASS	120 points
Comprise entre 1 PASS et 4 PASS	120 points + (les éléments de rémunérations soumis à cotisation moins 1 PASS) × 24 / (3 × PASS) points
Au-delà de 4 PASS	144 points

(\*) Le Smic annuel et le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) pris en compte pour le calcul de points correspondent à ceux de l'année de versement de la rémunération. Lorsque le Smic et le PASS ont évolué en cours d'année, il est retenu la moyenne pondérée sur l'année : les valeurs Smic et PASS retenues sont précisées en annexe.

## II. - Modalités pour les périodes postérieures au 1er janvier 2017

A compter du 1er janvier 2017, les points d'activité sont attribués, pour chacune des garanties, selon les modalités définies ci-après et sur la base de la rémunération perçue :

Rémunération totale (*) sur les N mois de l'année A soumise à cotisation au régime telle que définie dans les annexes du présent accord	Nombre de points d'activité attribués pour les N mois de l'année A (arrondi au centième supérieur)
Comprise entre 0 et N Smic mensuel	$N \times 10 \text{ points} \times (\text{les éléments de rémunérations soumis à cotisation divisés par } N \times \text{Smic mensuel})$
Comprise entre N Smic mensuel et N PMSS	N*10 points
Comprise entre N PMSS et N*4 PMSS	$N \times 10 \text{ points} + (\text{les éléments de rémunérations soumis à cotisation moins } N \text{ PMSS}) \times 2 / (3 \times \text{PMSS}) \text{ points}$
Au-delà de N*4 PMSS	N*12 points

Si l'assuré a perçu un salaire toute l'année, N est ainsi égal à 12 et c'est l'ensemble de la rémunération annuelle soumise à cotisation qui est prise en compte.  
(\*) Le Smic mensuel et le plafond mensuel de la sécurité Sociale (PMSS) pris en compte pour le calcul de points correspondent à ceux du mois de la réalisation du sinistre.

Jusqu'au 31 décembre 2020, tout contrat d'assurance souscrit par toute entreprise devra prévoir l'obligation pour tout assureur de reconstituer les points d'activité attribués à chaque salarié concerné par la survenance d'un risque (invalidité, décès, inaptitude à la conduite).

A compter du 1er janvier 2021, tout contrat d'assurance souscrit par toute entreprise devra prévoir l'obligation pour l'organisme assureur de reconstituer et de calculer les points d'activité de tous les salariés assurés, y compris pour les périodes antérieures à l'entrée en vigueur du présent accord.

### Périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu à attribution de points d'activité

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu se voient attribuer des points d'activité dès lors qu'ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par leur employeur.

Le nombre de points attribués au titre de la période de suspension est égal au nombre de jours de suspension du contrat de travail  $\times$  nombre de points attribués au titre de l'année qui précède la suspension du contrat de travail divisé par 365. Il est arrondi au centième supérieur.

Le nombre total de points attribués par mois, et intégrant le nombre de points attribués au titre de la période de suspension tel que défini ci-dessus, ne pourra excéder 1/12 des points attribués au titre de l'année qui précède la suspension du contrat de travail.

### Information des assurés

#### Article 7

En vigueur étendu

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, tout contrat d'assurance souscrit par toute entreprise devra prévoir l'obligation pour tout assureur de fournir, à première demande du salarié, son décompte de points d'activité attribués à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour chacune des années.

A compter du 1er janvier 2021, tout contrat d'assurance souscrit par toute entreprise devra prévoir l'obligation pour tout assureur de mettre à disposition des salariés assurés une interface internet sécurisée et confidentielle permettant à chaque salarié de consulter à tout moment, l'état de son compte individuel de points d'activité, y compris pour les points attribués antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour chacune des années.

### Transmission d'informations en cas de changement d'organisme assureur

#### Article 8

En vigueur étendu

Tout contrat d'assurance souscrit par toute entreprise devra prévoir l'obligation pour tout assureur de transmettre à l'entreprise :

- le relevé des points d'activité attribués, pour chacune des garanties mentionnées aux articles 9 et 10 et pour chacune des années, à tout salarié ayant quitté l'entreprise, au jour de la date d'effet de la rupture du contrat de travail, pour transmission au salarié concerné.

Pour ce faire, l'employeur devra informer l'organisme assureur de la rupture du contrat de travail du salarié ;

- le relevé des points d'activité attribués, pour chacune des garanties mentionnées aux articles 9 et 10 et pour chacune des années, à chacun des salariés au jour de la résiliation du contrat d'assurance.

Jusqu'au 31 décembre 2020, les présentes dispositions ne valent que pour les points attribués postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Après cette date, elles concernent l'ensemble des points attribués depuis le début de la carrière de l'assuré.

### Titre III Dispositions relatives aux garanties

En vigueur étendu

Le présent titre a pour objet de présenter les garanties qui sont définies par chacun des accords collectifs visés aux articles ci-dessous et annexés au présent accord-cadre.

#### Garantie inaptitude à la conduite

##### Article 9

En vigueur étendu

Les salariés couverts peuvent bénéficier d'une garantie inaptitude à la conduite dans les conditions fixées par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 modifié et ci-après annexé (annexe I). Toute modification ultérieure dudit accord emportera modification de plein droit de l'annexe I du présent accord.

Cet accord fixe notamment le champ d'application, le niveau des cotisations et le niveau des garanties versées en cas d'inaptitude à la conduite.

Il prévoit le versement d'indemnité pour les salariés reconnus inaptes à la conduite par la commission médicale de l'organisme assureur.

Le montant de l'indemnité est fonction du nombre de points d'activité attribués au salarié tout au long de sa carrière dans les entreprises entrant dans le champ d'application.

#### Invalidité

##### Article 10

En vigueur étendu

Les salariés couverts peuvent bénéficier d'une garantie invalidité dans les conditions fixées par l'accord collectif du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié et ci-après annexé (annexe II). Toute modification ultérieure dudit accord emportera modification de plein droit

de l'annexe II du présent accord.

Cet accord fixe notamment le champ d'application, le niveau des cotisations et le niveau des garanties versées en cas d'invalidité.

Il prévoit le versement d'indemnité pour les salariés reconnus invalides.

Le montant de l'indemnité est fonction du nombre de points d'activité attribués au salarié.

### **Capital décès**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

Les salariés couverts peuvent bénéficier d'une garantie décès dans les conditions fixées par l'accord collectif du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié et ci-après annexé (annexe II). Toute modification ultérieure dudit accord emportera modification de plein droit de l'annexe II du présent accord.

Cet accord fixe notamment le champ d'application, le niveau des cotisations et le niveau des garanties versées en cas de décès.

Il prévoit le versement d'un capital aux ayants droit de l'assuré décédé.

### **Bénéficiaires**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

Les garanties définies au présent titre sont applicables dans les conditions et pour les bénéficiaires visés par chacun des accords annexés.

### **Assiette et taux des cotisations**

#### **Article 13**

En vigueur étendu

Les cotisations (taux, répartition et assiette) sont déterminées par chacun des accords ci-après annexés.

Pour chacune des garanties, la quote-part salariale ne peut dépasser celle prévue par les accords ci-annexés. La part patronale ne peut être inférieure à celle prévue par les accords ci-annexés.

Il est rappelé que l'employeur doit par ailleurs respecter les dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Au 1er janvier 2017, pour les catégories de personnel couvertes par l'ensemble des garanties définies au présent titre (art. 9 à 11 ainsi que les points de solidarité), la somme des taux de cotisation définis par les annexes est égale à 1,05 % de l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises à cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, perçues par les catégories de personnel couvertes des entreprises adhérentes, et limitées à un plafond égal à 3 fois celui de la sécurité sociale.

Au sein de cette cotisation, une quote-part spécifique de cotisations, représentant l'équivalent d'un taux de cotisation de 0,05 % de l'assiette mentionnée au précédent alinéa s'applique à l'ensemble des salariés et entreprises concernées par les dispositions des garanties visées aux articles 10 et 11 du présent accord et vise à financer le haut degré de solidarité (défini au titre IV).

## **Titre IV Dispositions relatives au haut degré de solidarité**

### **Création d'un fonds dédié au haut degré de solidarité**

#### **Article 14**

En vigueur non étendu

Considérant la nécessité de disposer d'une politique de prévention, de solidarité et d'action sociale ambitieuse, matérialisant un haut degré de solidarité, dans un objectif de sécurisation de l'emploi et de prévention santé, il est créé un fonds dédié au haut degré de solidarité, qui consacre une mission d'intérêt économique général.

La gestion administrative et financière de ce fonds, l'appel des cotisations auprès de l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, l'exécution de la politique d'action sociale, de solidarité et de prévention décidées par la commission visée à l'article 16, et la tenue des comptes de points de solidarité de l'ensemble des salariés sont confiés à la CARCEPT-Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, sur la base des orientations fixées par la commission mentionnée au titre V à laquelle elle rend compte annuellement de son activité.

Les ressources de ce fonds sont constituées du prélèvement mentionné au 3e alinéa de l'article 13 et des éventuels produits financiers issus de la gestion financière dudit fonds.

Les dépenses de ce fonds sont notamment relatives :

- aux actions de prévention mentionnées à l'article 15 ;
- à l'amélioration des prestations versées en cas de sinistre (invalidité, inaptitude à la conduite, décès), en fonction du nombre de points de solidarité attribués à l'intéressé ;
- à des services d'accompagnement personnalisés, hors sinistre, dans les cas visés à l'article 5 b du présent accord ;
- à toute autre dépense décidée dans le cadre de la politique d'actions sociales ;
- à tout versement de droits non contributifs ;
- aux coûts liés à la gestion administrative du fonds.

Les dépenses du fonds sont limitées aux sommes encaissées et disponibles sur le fonds.

NOTA : Les dispositions de l'article 14 qui sont modifiées par l'avenant n° 2 du 15 février 2019 pour une durée déterminée de 24 mois sont prolongées pour une nouvelle période de 24 mois. (avenant n° 3 du 17 mars 2021, art. 1er-BOCC 2021-19)

### **Actions de prévention et points de solidarité**

#### **Article 15**

En vigueur étendu

La commission mentionnée au titre V détermine annuellement, ou pour une période pluriannuelle, les orientations du fonds mentionnées à l'article précédent.

En particulier, chaque année, la commission détermine, sur la base des propositions de l'organisme gestionnaire :

1° Le budget annuel prévisionnel du fonds net des coûts de fonctionnement de l'organisme gestionnaire, et sa répartition entre actions de prévention, améliorations des prestations versées en cas de sinistre en fonction des points de solidarité attribués, droits non contributifs, aides sociales ;

2° La nature des actions de prévention santé et d'accompagnement des salariés : il s'agit notamment d'actions conduites en vue de réduire les taux de fréquence et de gravité des sinistres en ce qui concerne les pathologies qui constituent un risque particulier pour les salariés des branches concernées du fait de leur structure (ou spécificité) socio-démographique ou des conditions de l'exercice professionnel ;

3° Les actions qui peuvent ouvrir droit à l'attribution de points de solidarité, selon un barème qu'elle fixe, pour l'année en cours. Elle fixe également des plafonds annuel et global d'acquisition de points ;

4° L'attribution de points de solidarité au titre de droits non contributifs ;

5° Le barème de conversion des points de solidarité, applicable pour l'année en cours, pour l'utilisation des points à l'occasion d'un des sinistres couverts par les dispositions des articles 9 à 11 ;

6° Le socle d'aides accessibles aux salariés confrontés à d'importantes difficultés sociales ou de santé, ainsi que les conditions d'attribution.

L'organisme gestionnaire du fonds s'assure de la mise en place des actions déterminées par la commission et du paiement des prestations dans la limite des fonds disponibles. Il organise l'information à destination des salariés et des entreprises couverts par le présent accord sur ces actions. Il met à disposition de chaque salarié l'information relative aux points de solidarité qui lui ont été attribués.

Tout contrat d'assurance souscrit par une entreprise prévoit, pour chacun des risques couverts par les articles 9 à 11 l'obligation pour l'assureur de communiquer auprès de ses clients sur le dispositif qui fait l'objet du présent titre :

- lors de la souscription du contrat ;
- à l'occasion d'un des sinistres qui ouvrent droit à l'utilisation des points de solidarité.

## **Titre V Dispositions relatives à la gestion de l'accord**

### **Commission paritaire de gestion des régimes de prévoyance**

#### Article 16

En vigueur étendu

16.1. Il est créé une commission paritaire de gestion composée de 30 représentants :

- 15 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives sur le champ d'application de cet accord ;
- 15 représentants des organisations patronales représentatives dans les conventions collectives concernées par le présent accord.

Elle élit en son sein une présidence paritaire pour une durée de 4 ans avec alternance à mi-mandat.

Elle établit un règlement intérieur, à la majorité qualifiée des deux tiers.

L'organisme gestionnaire du fonds mentionné à l'article 14 est représenté aux réunions de la commission.

Les partenaires sociaux se réuniront dans les 6 mois suivants la signature du présent accord afin de créer la dite commission.

16.2. Les décisions de la commission paritaire de gestion sont prises soit à la majorité simple, soit à la majorité qualifiée des deux tiers, selon les modalités précisées par le règlement intérieur.

16.3. Lorsqu'elles déclinent les modalités de mise en œuvre du présent accord, les décisions de la commission paritaire de gestion sont directement opposables aux entreprises et à leurs salariés.

### **Missions de la commission paritaire de gestion**

#### Article 17

En vigueur étendu

La commission paritaire de gestion est chargée d'assurer la gestion du régime. Elle est en particulier chargée des missions suivantes :

- en application des dispositions de l'article 15, elle est chargée des missions relatives à la politique d'actions sociales et de prévention, s'agissant en particulier des points de solidarité ;
- du fait de sa connaissance du contexte et de l'expertise de ses membres, elle est en mesure de proposer des avis écrits à la commission paritaire nationale portant sur les ajustements de régime, les aménagements et les améliorations des textes du présent accord ;
- elle peut convier des organismes assureurs à présenter les comptes de résultat des régimes ;
- elle peut s'assurer de la bonne application par les organismes assureurs des dispositions du présent accord ;
- elle peut s'autosaisir d'une difficulté d'interprétation, notamment dans le cadre de sa mission de gestion.

## **Titre VI Prochaine étape**

### **Etape 2**

#### Article 18

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que la mise en place du compte à points permettra de conduire une réflexion plus globale sur la protection sociale.

En particulier, elles conviennent que :

- l'ensemble des dispositifs existants doivent être sécurisés et modernisés, car soumis à de nouveaux risques ;
- de nouveaux besoins apparaissent, liés notamment à l'allongement de l'espérance de vie, au recul de l'âge de départ en retraite, à la diminution des taux de remplacement en retraite et à l'évolution des métiers et carrières professionnelles, etc., rendant nécessaires de moderniser la protection sociale du secteur.

Les parties signataires s'engagent à ce que cet accord soit immédiatement suivi d'une 2e étape de sécurisation et de modernisation, portant sur la sécurisation des parcours professionnels et la gestion des dispositifs prenant effet avant ou après la cessation d'activité.

Cette 2e étape sera traitée au sein de chaque convention collective.

Cette étape consistera en premier lieu à engager des travaux techniques visant notamment à étudier l'impact des facteurs de risques identifiés sur les dispositifs existants.

Elle consistera ensuite à élaborer les solutions, adaptées à chaque convention collective, visant à maîtriser ces risques et à répondre aux nouveaux besoins des assurés (par exemple mise en place de dispositifs de sécurisation des parcours professionnels, temps partiel de fin d'activité, retraite supplémentaire, longue maladie...) dans le cadre d'un 3e compartiment du compte à points.

## **Titre VII Dispositions finales**

### **Date d'effet**

#### Article 19

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le 1er janvier 2017.

### **Dépôt et extension**

#### Article 20

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

### **Révision**

#### Article 21

En vigueur étendu

Le présent accord-cadre peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2221-5 et L. 2261-8 du code du travail.

### **Dénonciation**

#### Article 22



1. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé, de ce fait, à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est conventionnellement fixée à 3 mois. La dénonciation ne peut que concerner la totalité de l'accord et de ses avenants ultérieurs. Elle peut émaner de tout ou partie des signataires.

La disparition de l'accord résultant de la dénonciation n'est effective que si elle émane soit de la totalité des organisations représentatives d'employeurs, soit de la totalité des organisations syndicales représentatives de salariés signataires. En pareil cas, les parties à l'accord se réunissent dans les plus brefs délais à l'initiative de l'organisation la plus diligente en vue de fixer un calendrier de la négociation d'un accord de substitution et des règles de conduite de celle-ci. Cette négociation ne peut en aucun cas débiter avant la fin du préavis.

Dès l'issue du préavis débute une période de survie d'effets de l'accord jusqu'à la date d'effet de l'accord précité de substitution, quel que soit son contenu, y compris si les avantages sont moins favorables et au plus tard pendant 1 an. Au cours de cette période de survie d'effets, tous les salariés, y compris ceux engagés postérieurement à l'issue du préavis, bénéficient des avantages, tant individuels que collectifs, du présent accord. En outre, les garanties collectives continuant de ce fait à produire effet, les contrats d'assurance conclus au vu de la mise en œuvre du présent accord continuent à être régis par les dispositions de l'article 5 ci-dessus.

2. Si, au plus tard au-delà d'un délai de 12 mois consécutif à l'issue du préavis, aucun accord de substitution n'a été conclu, les salariés en fonction à cette date ont, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail, droit au maintien de leurs avantages individuels acquis.

En dehors des prestations en cours de service, il est expressément entendu que les garanties du présent accord n'ont pas la qualification d'avantage individuel acquis.

### Procédure de sortie du champ de l'accord-cadre

#### Article 23

En vigueur étendu

Les branches qui souhaitent cesser d'appliquer le présent accord-cadre peuvent en prendre la décision, soit par voie de dénonciation, soit par voie d'accord collectif de la branche concernée.

De ce fait, il sera procédé comme suit :

- les parties qui envisagent de dénoncer, ou la plus diligente d'entre elles, en informent préalablement les autres signataires.
- dans les 15 jours suivant cette information, la commission de gestion instituée par le titre V doit être convoquée. La réunion se tient au plus tard dans les 15 jours suivant la convocation.
- la dénonciation peut intervenir 2 jours francs après la tenue de la réunion.

Si la commission instituée par le titre V n'est pas convoquée ou réunie dans les délais prévus par le présent article, la dénonciation peut intervenir immédiatement, dans les conditions prévues par le code du travail.

Il est expressément entendu pour tout salarié, toute entreprise ou toute branche, que :

- les salariés sortant du champ d'application du présent accord ne sauraient faire valoir de droits au titre des points d'activité et de solidarité qui leur ont été attribués ;
- il n'est plus procédé à l'alimentation des comptes de points des salariés sortant du champ d'application du présent accord.

Leurs points attribués restent toutefois inscrits dans leur compte individuel de points, qui pourra de nouveau être alimenté en cas de retour dans le champ d'application de l'accord.

Les réserves ou provisions collectées et affectées à la mutualisation restent acquises aux régimes et sont conservées par chaque assureur dans les comptes de ses contrats ou règlements ; aucune quote-part ne peut être revendiquée par une entreprise ou une branche sortant du champ d'application du présent accord.

### Règlement des litiges

#### Article 24

En vigueur étendu

En cas de désaccord ou litige concernant l'interprétation, la validité ou l'exécution d'une ou plusieurs clauses du présent accord-cadre ou de ses annexes, les parties concernées par le litige mettront tout en œuvre, pendant une période minimale de 1 mois, pour trouver une solution amiable à leur différend, selon une procédure de conciliation préalable à l'introduction de toute procédure judiciaire.

Toute difficulté sera soumise à une commission de conciliation composée paritairement et comprenant en outre un représentant de l'organisme gestionnaire du fonds dédié au haut degré de solidarité lorsque les décisions concernent les points de solidarité. Elle peut établir un règlement intérieur.

Toutes les décisions de la commission de conciliation restent strictement confidentielles.

## Accord du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 relatif aux garanties décès et invalidité des salariés

Signataires	
Organisations patronales	UFT UTP UNOSTRA OTRE
Organisations de salariés	FGTE CFDT SNATT CGC UNCP FO FGT CFTC FO cheminot SNRTC CFE-CGC
Organisations adhérentes	FNST CGT 263, rue de Paris 93514 Montreuil Cedex, par lettre du 14 juin 2016 (BO n°2016-29)

En vigueur étendu

Vu le décret n° 55-1297 modifié du 3 octobre 1955 ;

Vu l'accord du 5 mars 1986 modifié et son annexe I modifiée ;

Vu l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet, dit « accord-cadre » ;

Expose :

Les parties signataires sont convenues, en application de l'article 41 du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 de le modifier et le compléter, pour tenir compte de l'accord cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet qui définit un nouveau dispositif de protection sociale, ci-après intitulé « accord-cadre ».

Cet accord-cadre vise notamment à définir :

- un compte de points, applicable à l'ensemble des salariés concernés relevant des professions des transports et des activités du déchet. Le compte de points est composé de deux catégories de points : points d'activité et points de solidarité (titre II) ;
- une politique de prévention et de solidarité commune au bénéfice des salariés concernés de l'ensemble des professions susvisées (titre IV) ;
- des modalités de suivi et de pilotage communes à l'ensemble des professions susvisées (titre V).

Par la conclusion du présent accord, les parties signataires entendent mettre en cohérence les dispositions du décret susvisé avec celles de l'accord-cadre.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions suivantes figurant au 2° de l'article 1er du décret modifié sont supprimées :

« ayant pour objet d'assurer et de gérer :

d'une part,

un régime de prévoyance obligatoire en cas de décès ou d'invalidité au profit des bénéficiaires non cadres visés aux articles 5 et 6,

d'autre part,

a) Les risques de prévoyance dont la couverture est proposée, à titre facultatif, aux entreprises de transports et aux entreprises auxiliaires du transport pour leur personnel,

b) Le versement d'indemnités aux bénéficiaires visés à l'article 2 de l'accord paritaire du 5 mars 1986. »

#### Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du 1er alinéa de l'article 5 sont remplacées dans les termes suivants :

« Est obligatoirement affilié à la caisse autonome de retraites complémentaires et de prévoyance du transport (CAR CEPT) dans les conditions prévues à l'article 7 ci-dessous, le personnel défini ci-dessous. »

#### Article 3

En vigueur étendu

Les termes : « et institution de prévoyance » sont supprimés aux articles 6, 7, 10, 31, 32 et 35.

#### Article 4

En vigueur étendu

Les termes « 0,50 % affecté au régime de prévoyance obligatoire prévu au 2° de l'article 1er du présent titre » de l'article 10 sont supprimés.

#### Article 5

En vigueur étendu

Les termes « du paragraphe b du 1 de l'article 10 et » de l'article 11 bis sont supprimés.

#### Article 6

En vigueur étendu

Au sein du titre I du décret n° 55-1297 modifié du 3 octobre 1955 :

- le chapitre 6 devient le chapitre 7 ;

- le chapitre 6 est ainsi rédigé, comportant les articles 37, 38 et 39 réécrits comme suit :

#### « Chapitre VI

Prestations complémentaires de prévoyance : garanties invalidité et décès »

#### Article 37

Dispositions communes aux garanties invalidité et décès

##### 37.1. Champ d'application de l'accord

Les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes sont tenues de souscrire un contrat auprès de l'organisme assureur de leur choix en vue de procurer aux salariés bénéficiaires définis ci-après des prestations d'assurance en cas de décès et d'invalidité :

- la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport, à l'exception des entreprises relevant des codes NACE suivants : 53.20Z, 52.10B, 77.39Z, 86.90A et du code NAF 52.29B ;

- la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs ;

- la convention collective nationale de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local.

##### 37.2. Bénéficiaires

Au sein des conventions collectives nationales susvisées, sont concernés par les garanties « décès » et « invalidité », les salariés qui ne relèvent pas des dispositions des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

##### 37.3. Cotisations

Les cotisations sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois plafonds de la sécurité sociale.

Le montant des cotisations afférentes au paiement des indemnités en cas de décès et d'invalidité est fixé à 0,70 % dont 0,05 % affecté au financement du haut degré de solidarité défini au titre IV de l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet.

La cotisation est répartie à raison de 50 % minimum à la charge de l'employeur et 50 % maximum à la charge du salarié, dans les conditions ci-après :

- la cotisation patronale est à minima de 0,35 % dont 0,025 % affecté au financement du haut degré de solidarité ;

- la cotisation salariale est au plus de 0,35 % dont 0,025 % affecté au financement du haut degré de solidarité.

##### 37.4. Portabilité des droits

En cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié peut continuer à bénéficier à titre gratuit, des garanties invalidité et décès dans les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

#### Article 38

Garantie invalidité

##### 38.1. Objet

Cette garantie a pour objet d'assurer le versement d'une rente au salarié :

- classé en 1re, 2e ou 3e catégorie d'invalidité telles que prévues à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ; ou

- dont l'incapacité permanente partielle résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle indemnisé au titre du livre IV du code de la sécurité sociale lorsque le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 54 %.

### 38.2. Conditions d'ouverture des droits

Sont admis en tant que bénéficiaires de la garantie, les salariés susvisés dont l'invalidité est reconnue par la sécurité sociale et auxquels une pension d'invalidité est versée par la sécurité sociale.

Les dispositions du présent article sont applicables aux états d'invalidité dont le fait générateur est postérieur à la date d'entrée en application du présent accord.

### 38.3. Définition du salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale, perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'invalidité ou l'arrêt de travail ayant entraîné l'invalidité.

Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 12 mois lors de la survenance du sinistre, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, figurant dans le contrat de travail, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

### 38.4. Montant et durée des prestations

La rente prend effet dès la notification de l'état d'invalidité par la sécurité sociale et pendant toute la durée de l'invalidité du salarié reconnue par la sécurité sociale.

La rente versée au salarié reconnu invalide est fonction du nombre des points d'activité qui lui ont été attribués sur son compte de points, tels que visé au titre II de l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet.

a) En cas d'invalidité de 1<sup>re</sup> catégorie ou d'incapacité permanente partielle résultant d'un accident du travail, d'un accident du trajet ou d'une maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est compris entre 54 % et 65 %, le salarié bénéficie d'une rente égale à 15 % du salaire de référence, quel que soit son nombre de points.

b) En cas d'invalidité de 2<sup>e</sup> catégorie ou de 3<sup>e</sup> catégorie ou d'incapacité permanente partielle résultant d'un accident du travail, d'un accident du trajet ou d'une maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 66 %, le salarié bénéficie d'une rente égale à 20 % du salaire de référence. Dans ce cas b, la rente est majorée :

- de 12,5 % lorsque le salarié a acquis au jour du sinistre au moins 1 801 points d'activité, soit une rente portée à 22,5 % du salaire de référence ;
- de 25 % lorsque le salarié a acquis au jour du sinistre au moins 2 401 points d'activité, soit une rente portée à 25 % du salaire de référence ;
- de 50 % lorsque le salarié a acquis au jour du sinistre au moins 3 601 points d'activité, soit une rente portée à 30 % du salaire de référence.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié au titre :

- des prestations du régime de base de la sécurité sociale ;
- de tout maintien de salaire par son employeur ;
- de tous autres revenus salariaux ;
- des pensions de toutes natures servies par un organisme gérant un régime légalement obligatoire (directement ou par délégation) ou institué en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale pour les risques visés à l'article L. 911-2 du même code, et de la présente garantie, ne peut être supérieur à 100 % du salaire net d'activité, limité à trois fois le plafond de sécurité sociale, qu'il aurait perçu s'il était en activité.

Dans l'hypothèse où le cumul des sommes perçues susvisées viendrait à dépasser le plafond susmentionné :

- cas 1 : l'assuré bénéficie d'une garantie sur-complémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'inaptitude à la conduite : la réduction sera d'abord opérée sur les prestations servies par ce régime, puis sur celles servies au titre de la garantie instituée en application du protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite.
- cas 2 : l'assuré ne bénéficie pas d'une garantie surcomplémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'inaptitude à la conduite. La réduction sera opérée en priorité sur les prestations servies au titre de la garantie instituée en application du protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite.

### 38.5. Cessation des droits

Le versement de la rente cesse au plus tard :

- lorsque le salarié n'est plus reconnu invalide par la sécurité sociale ou ne perçoit plus de rente d'accident du travail de la sécurité sociale ;
- à la date de transformation de la pension invalidité de la sécurité sociale en pension vieillesse ;
- en tout état de cause, lorsque le salarié a la possibilité d'ouvrir ses droits à pension vieillesse de base à l'âge prévu à l'article L. 161-17.2 du code de la sécurité sociale ;
- au jour du décès ;
- en cas de contrôle médical concluant à une invalidité non justifiée.

### 38.6. Revalorisation des prestations

Le taux de revalorisation de la rente est fixé au moins une fois par an, le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, par l'organe délibérant de l'organisme assureur, en tenant compte des résultats techniques et financier du contrat ou du règlement.

### 38.7. Exclusions

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entraînent aucun paiement à la charge de l'organisme assureur les conséquences :

- des risques de guerres civiles ou étrangères, d'émeutes : la garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront fixées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre ;
- des risques atomiques : les accidents et maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiation provenant d'une transmission du noyau de l'atome, telles que par exemple, la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiation provoqués par l'accélération des particules atomiques ;
- des risques de navigation aérienne : les risques de navigation aérienne sont couverts pourvu que le pilote et l'appareil soient munis des autorisations réglementaires ;
- des risques d'insurrection populaire, d'émeute, de rixe, d'acte de terrorisme dans lesquels le salarié a pris une part active, étant précisé que les cas de légitime défense et d'assistance à personne en danger sont garantis, à charge pour le bénéficiaire d'en apporter la preuve ;
- des risques de la manipulation volontaire d'engins de guerre ou d'explosifs dont la détention est interdite ;
- de constatation, au jour du sinistre, d'un taux d'alcoolémie égal ou supérieur au taux légal précisé par l'article R. 234-1 du code de la route ;
- de constatation au jour du sinistre, de l'usage de stupéfiants ou de substances médicamenteuses en dehors des limites de prescriptions médicales.

## Article 39

### Garantie décès

#### 39.1. Objet

Cette garantie a pour objet d'assurer le versement d'un capital en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié.

L'invalidité absolue et définitive est assimilée au décès si les conditions suivantes sont remplies :

- donne lieu à une reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité de 3e catégorie ou d'une incapacité permanente totale au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle égale à 100 % ;
- oblige l'intéressé à recourir, sa vie durant, à l'aide d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie au sens de la sécurité sociale ;
- survient avant la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

A compter de la date où le salarié répond aux conditions susvisées, il lui est versé par anticipation le capital décès prévu au titre du présent article. Le versement du capital décès par anticipation met fin à la garantie décès.

### 39.2. Conditions d'ouverture des droits

En cas de décès du salarié susvisé, un capital décès est versé aux bénéficiaires, ci-après définis.

Le salarié a la possibilité de désigner le (ou les) bénéficiaire(s) du capital à verser au titre du présent accord.

Le salarié peut, à tout moment, modifier la désignation du (ou des) bénéficiaire(s). Pour cela, il doit en faire la déclaration par pli recommandé avec avis de réception à l'organisme d'assurance et stipuler le (ou les) bénéficiaire(s) de son choix.

Le bénéficiaire peut accepter le bénéfice de la désignation à tout moment, il devient alors bénéficiaire acceptant. Dans ces circonstances, la modification de la clause bénéficiaire ne sera possible qu'avec l'accord écrit du bénéficiaire acceptant.

L'acceptation est faite par avenant signé de l'organisme assureur, du salarié assuré et du bénéficiaire. Elle peut également être faite par acte authentique ou sous seing privé, signé du salarié et du bénéficiaire, et n'a d'effet à l'égard de l'organisme assureur que lorsqu'elle lui est notifiée par écrit.

En dehors d'une désignation particulière expresse dûment notifiée par le salarié, le capital décès est versé selon l'ordre de priorité ci-après :

- le conjoint survivant, non séparé de droit ou de fait ou le partenaire auquel le défunt était lié par un Pacs.

En cas de polygamie valable en droit en raison de la nationalité du salarié ou du lieu de mariage, le capital est réparti par parts égales entre les conjoints non séparés de droit ou de fait ;

- à défaut, le concubin peut, sous conditions définies ci-après, être assimilé au conjoint ;
- à défaut, et par parts égales, les enfants à charge du salarié tels que définis à l'article 39.4 du présent accord pour l'ouverture du droit à majoration du capital ;
- à défaut, et par parts égales, ses autres enfants, vivants ou représentés ;
- à défaut, et par parts égales, ses ascendants ;
- à défaut, et par parts égales, les héritiers du salarié.

Le partenaire du pacte civil de solidarité doit apporter le justificatif attestant l'engagement dans les liens du Pacs délivré par le greffe du tribunal d'instance.

Le concubin ou la concubine doit apporter la preuve qu'il (ou elle) a vécu(e) jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.

En cas de concubinage, seront exigés au moins deux justificatifs de la qualité de concubins, preuve du domicile commun au moment du décès notamment par la production de quittance d'un fournisseur d'énergie, facture de téléphonie, bail commun, attestation d'assurance.

Aucune condition de durée de concubinage n'est exigée lorsqu'un enfant est né de cette union et a été reconnu par le salarié avant le décès ou la mise en invalidité. Il en est de même si la concubine est en état de grossesse au moment du décès ou de l'invalidité du salarié dans la mesure où la paternité de celui-ci est régulièrement établie selon les dispositions du code civil.

### 39.3. Définition du salaire de référence

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul du capital décès est égal de l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale, perçues au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail ou le décès.

Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 12 mois lors de la survenance du sinistre, le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels figurant dans le contrat de travail, limitées à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

### 39.4. Montant du capital décès

Le capital versé en cas de décès, exprimé en pourcentage du salaire de référence, est déterminé comme suit ; la situation de famille du salarié étant appréciée au jour du sinistre :

1. Célibataire, veuf, séparé de fait ou divorcé :

- à sans enfant à charge : 50 % ;
- à avec un seul enfant à charge : 100 % dont 70 % pour le(s) bénéficiaire(s) et 30 % pour l'enfant ;
- à majoration pour chaque enfant à charge supplémentaire : 30 %.

2. Marié, non séparé de fait, concubin ou pacsé :

- à sans enfant à charge : 100 % ;
- à avec un seul enfant à charge : 130 % dont 100 % pour le(s) bénéficiaire(s) et 30 % pour l'enfant ;
- à majoration pour chaque enfant à charge supplémentaire : 30 %.

Le montant total du capital versé, majoration comprise, est limité à 200 % du capital de base.

Enfants à charge :

Il faut entendre par enfants à charge du salarié, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs :

- les enfants légitimes, naturels reconnus, adoptifs ;
- les enfants recueillis depuis au moins 5 ans,

sous réserve qu'ils remplissent cumulativement à la date du décès les conditions suivantes :

- être âgé de moins de 18 ans révolus au moment du décès ;
- ne pas exercer d'activité rémunérée permanente et régulière ;
- être considéré comme à charge du salarié au sens de la sécurité sociale, ou percevoir du salarié une pension alimentaire.

L'apprentissage effectué dans les conditions légales n'est pas considéré comme activité rémunérée.

Dans les mêmes conditions, la limite d'âge est prorogée jusqu'à 21 ans pour les enfants inscrits à Pôle emploi comme demandeur d'emploi et jusqu'à 25 ans pour ceux qui poursuivent leurs études et qui bénéficient du régime des étudiants en application de l'article L. 381-3 du code de la sécurité sociale :

- les enfants handicapés, au sens de la sécurité sociale, quel que soit leur âge et sauf déclaration personnelle de revenus.

L'enfant né viable moins de 300 jours après le décès de l'assuré est pris en considération.

### 39.5. Garantie double effet

En cas de décès du conjoint, tel que susdéfini, simultanément ou postérieur - dans les conditions précisées au dernier alinéa - à celui du salarié, un capital est versé aux enfants à charge susdéfinis.

Le montant du capital est limité à 200 % du capital de base calculé comme celui qui était garanti sur la tête du salarié, compte tenu du nombre d'enfants à charge du conjoint au moment de son décès. Seuls sont pris en considération les enfants à charge du conjoint qui étaient à la charge du salarié au jour de son décès.

Le capital sur la tête du conjoint survivant est garanti aussi longtemps que celui-ci conserve à sa charge au moins un de ces enfants et sous réserve que le décès du conjoint survienne dans un délai de moins de 2 ans après le décès du salarié.

#### 39.6. Echelonnement du paiement du capital décès

A la demande du bénéficiaire, le capital peut, s'il est supérieur à 2,5 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale à la date du décès, être versé en plusieurs fois.

Les règlements échelonnés doivent être versés dans les 5 ans. Le bénéficiaire du capital doit être informé, de manière précise, du calcul du capital et des intérêts financiers qu'il percevra.

#### 39.7. Revalorisation

Lorsque le salarié est en invalidité ou en incapacité au jour du décès, le salaire de référence pris en compte pour le calcul du capital décès est revalorisé selon le taux de revalorisation fixée par l'organe délibérant de l'organisme assureur en tenant compte des résultats techniques et financier du contrat ou du règlement.

#### 39.8. Exclusions

Ne donnent pas lieu à garantie et n'entraînent aucun paiement à la charge l'organisme assureur les conséquences :

- des risques de guerres civiles ou étrangères, d'émeutes : la garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront fixées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre ;
- des risques atomiques : les accidents et maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiation provenant d'une transmission du noyau de l'atome, telles que par exemple, la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiation provoqués par l'accélération des particules atomiques ;
- des risques de navigation aérienne : les risques de navigation aérienne sont couverts pourvu que le pilote et l'appareil soient munis des autorisations réglementaires ;
- des risques d'insurrection populaire, d'émeute, de rixe, d'acte de terrorisme dans lesquels le salarié a pris une part active, étant précisé que les cas de légitime défense et d'assistance à personne en danger sont garantis, à charge pour le bénéficiaire d'en apporter la preuve ;
- des risques de la manipulation volontaire d'engins de guerre ou d'explosifs dont la détention est interdite ;
- de constatation, au jour du sinistre, d'un taux d'alcoolémie égal ou supérieur au taux légal précisé par l'article R. 234-1 du code de la route ;
- de constatation au jour du sinistre, de l'usage de stupéfiants ou de substances médicamenteuses en dehors des limites de prescriptions médicales. »

#### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet le 1er janvier 2017.

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'une demande d'extension conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

## Avenant n° 7 du 20 avril 2016 à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à l'inaptitude à la conduite

Signataires	
Organisations patronales	UFT UTP SNAD UNOSTRA OTRE
Organisations de salariés	FGTE CFDT SNATT CGC UNCP FO FGT CFTC FO cheminot SNRTC CFE-CGC
Organisations adhérentes	FNST CGT 263, rue de Paris 93514 Montreuil Cedex, par lettre du 14 juin 2016 (BO n°2016-29)

En vigueur étendu

Vu le protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite et ses avenants successifs ;

Vu l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet, dit « accord-cadre »,

expose :

Les parties signataires sont convenues de modifier et de compléter les dispositions du protocole du 24 septembre 1980 modifié, pour tenir compte de l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet qui définit un nouveau dispositif de protection sociale, ci-après intitulé « accord-cadre ».

Cet accord-cadre vise notamment à définir :

- un compte de points, applicable à l'ensemble des salariés concernés relevant des professions des transports et des activités du déchet. Le compte de points est composé de deux catégories de points : points d'activité et points de solidarité (titre II) ;
- une politique de prévention et de solidarité communes au bénéfice des salariés concernés de l'ensemble des professions susvisées (titre IV) ;
- des modalités de suivi et de pilotage communes à l'ensemble des professions susvisées (titre V).

Par la conclusion du présent avenant, les parties signataires entendent mettre en cohérence les dispositions du protocole d'accord susvisé avec celles de l'accord-cadre.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Dans l'exposé préalable du protocole du 24 septembre 1980, s'agissant de son champ d'application, il est ajouté après le troisième tiret du 1er alinéa les mots suivants :

« Le régime est également destiné à couvrir le risque inaptitude à la conduite des salariés de certaines entreprises relevant de la convention collective nationale des activités du déchet. »

#### Article 2

En vigueur étendu

A l'article 1er, « Catégories de personnels concernées », quatre modifications sont apportées :

a) il est ajouté après le troisième tiret du 1er alinéa les mots suivants :

« Sont également concernés par le régime, les catégories de personnel des entreprises relevant de la convention collective nationale des activités du déchet ayant pour activité principale la collecte des déchets non dangereux référencée sous le code NACE 38. 11Z » ;

b) Les mots : « et dont la durée de travail est au moins de 800 heures par an » et « effectuant une durée de travail minimale de 400 heures par an » sont supprimés ;

c) Les mots : « la possession du permis C, EC, D, ED » sont remplacés par « la possession du permis C, C1, C1E, CE, DE, D1, D, D1E ».

#### Article 3

En vigueur étendu

Son article 2 « Risques couverts », est modifié comme suit :

a) Les mots suivants figurant à l'article 2 « composée de 3 médecins dont 1 médecin instructeur choisis par le conseil d'administration » sont remplacés par les mots : « composée de trois médecins dont un médecin instructeur, salariés de l'organisme assureur, choisis par l'organe délibérant de l'organisme assureur » ;

b) Les mots : « composée de 3 médecins experts indépendants agréés par les tribunaux et choisis par le conseil d'administration de l'institution » sont remplacés par les mots : « composée du médecin instructeur susvisé et de deux médecins experts, ne faisant pas partie de la commission prévue au précédent alinéa, et agréés auprès des tribunaux et choisis par l'organe délibérant de l'organisme assureur » ;

c) les mots suivants : « effectué avant l'âge d'admission en tant que bénéficiaire du régime conformément aux dispositions de l'article 3 du présent accord » sont supprimés » et les mots « permis C, EC, D, ED » sont remplacés par « permis C, C1, C1E, CE, DE, D1, D, D1E ».

#### Article 4

En vigueur étendu

L'article 3 « Bénéficiaires » est remplacé dans les termes suivants « Sont admis en tant que bénéficiaire de la garantie, les salariés susvisés dont l'inaptitude à la conduite est reconnue par la commission médicale susvisée.

Ladite commission fixe la date d'ouverture des droits qui ne peut être antérieure à la date de présentation du dossier d'instruction. »

#### Article 5

En vigueur étendu

Le 2e alinéa de l'article 4 « Durée du versement des prestations » est remplacé par les mots : « soit l'âge à compter duquel le bénéficiaire peut ouvrir ses droits à pension vieillesse de base ».

#### Article 6

En vigueur étendu

1° L'article 5 : « Montant des prestations » est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'indemnité versée au salarié reconnu inapte par la commission médicale est fonction du nombre des points d'activité qui lui ont été attribués sur son compte de points tels que visé au titre II de l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet.

Elle est calculée comme suit :

- de 0 à 1 200 points d'activité attribués au jour de la reconnaissance de l'inaptitude par la commission médicale spéciale, le salarié perçoit un capital égal à 1/12 du salaire de référence ;

- de 1 201 à 1 800 points d'activité attribués au jour du de la reconnaissance de l'inaptitude par la commission médicale spéciale, le salarié perçoit un capital égal à 2/12 du salaire de référence ;

A compter de 1 801 points d'activité attribués au jour du de la reconnaissance de l'inaptitude par la commission médicale spéciale, le salarié bénéficie d'une rente annuelle égale à 35 % du salaire de référence.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié au titre :

- des prestations du régime de base de la sécurité sociale ;

- de tout maintien de salaire par son employeur ;

- de tous autres revenus salariaux ;

- des pensions de toutes natures servies par un organisme gérant un régime légalement obligatoire (directement ou par délégation) ou institué en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale pour les risques visés à l'article L. 911-2 du même code,

et

- de la présente garantie pendant la période où la garantie inaptitude à la conduite est mise en œuvre,

ne peut être supérieur à 100 % du salaire net d'activité, limité à trois fois le plafond de sécurité sociale, qu'il aurait perçu s'il était en activité.

Dans l'hypothèse où le cumul des sommes perçues susvisées viendrait à dépasser le plafond susmentionné :

- cas n° 1 : l'assuré bénéficie d'une garantie surcomplémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'inaptitude à la conduite : la réduction sera d'abord opérée sur les prestations servies par ce régime, puis sur celles servies au titre de la présente garantie ;

- cas n° 2 : l'assuré ne bénéficie pas d'une garantie surcomplémentaire collective (instituée en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) au titre d'un régime d'invalidité ou d'inaptitude à la conduite. La réduction sera opérée en priorité sur les prestations servies au titre de la présente garantie.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale, perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'inaptitude à la conduite.

Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 12 mois lors de la survenance du sinistre, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels figurant dans le contrat de travail limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

Le versement de la garantie entraîne la clôture du compteur de points d'activité dans le présent régime.

Le taux de revalorisation de la rente est fixé par l'organe délibérant de l'organisme assureur au moins une fois par an, le 1er juillet de chaque année, en tenant compte des résultats techniques et financier du contrat ou du règlement.

2° Les dispositions antérieurement prévues à l'article 5 continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont la date d'inaptitude, reconnue par la commission médicale, est antérieure à la date d'entrée en application du présent avenant.

#### Article 7

En vigueur étendu

1° Au 2e alinéa de l'article 7, les mots : « est fixé à 0,25 % » sont remplacés par les mots : « est fixé à 0,35 % ».

2° Le 3e alinéa de l'article 7 est remplacé par les dispositions suivantes :

« La cotisation est répartie à raison de 60 % minimum à la charge de l'employeur et 40 % maximum à la charge du salarié, dans les conditions ci-après :

- la cotisation patronale est a minima de 0,21 % ;
- la cotisation salariale est au plus de 0,14 % . »

#### Article 8

En vigueur étendu

L'article 8 est ainsi rédigé :

#### « Article 8

Portabilité

En cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié peut continuer à bénéficier à titre gratuit, de la garantie inaptitude à la conduite dans les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. »

L'avenant n° 5 au protocole du 24 septembre 1980 est supprimé.

#### Article 9

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le 1er janvier 2017.

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'une demande d'extension conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

## Adhésion par lettre du 14 juin 2016 de la FNST CGT aux accords du 20 avril 2016 et à l'avenant n° 7 du 20 avril 2016

En vigueur

Montreuil, le 14 juin 2016.

FNST CGT

263, rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

Mesdames, Messieurs,

Par la présente, et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, la CGT transports vous fait part de son adhésion à :

- l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet ainsi que ses annexes ;
- l'avenant n° 7 du 20 avril 2016 au protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime d'inaptitude à la conduite ;
- l'accord collectif du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité des salariés des professions relevant des professions des transports.

Vous souhaitant bonne réception de la présente,

Je vous prie d'agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

## Avenant n° 1 du 7 mars 2017 à l'accord du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité des salariés relevant des professions du transport

Signataires	
Organisations patronales	UFT UTP UNOSTRA OTRE
Organisations de salariés	FGTE CFTC SNATT CFE-CGC SNRTC CFE-CGC
Organisations adhérentes	FGT CFTC, par lettre du 23 mai 2017 (BO n°2017-28)

En vigueur étendu

Par avenant à l'accord collectif du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955, les partenaires sociaux ont souhaité apporter les précisions suivantes :

#### Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

En précision des dispositions de l'article 6 de l'accord collectif du 20 avril 2016, portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 en son article 37.1 relatif au champ d'application de l'accord, les partenaires sociaux confirment que, s'agissant de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport (CCNTR), les entreprises relevant du code NAF 52.29B « Affrètement et organisation des transports » (répertoriées sous les codes 63. 4B et 63. 4C dans la NAF rév. 1) disposent d'une faculté, non contraignante, d'adhérer au régime conventionnel de prévoyance invalidité/ décès en application des dispositions de l'article 5 de l'annexe V de la convention collective.

Il convient de préciser qu'il ressort d'une étude réalisée sur ce périmètre que la moitié des salariés sont actuellement couverts et que l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 a prévu l'ouverture prochaine d'une négociation pour une généralisation de la prévoyance. L'attention des entreprises concernées est donc appelée sur ce point.

#### Date d'effet

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

#### Durée et révision

### Article 3

En vigueur étendu

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée et peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2221-5 et L. 2261-8 du code du travail.

### Dépôt et extension

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

## Avenant n° 1 du 12 avril 2017 à l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés

Signataires	
Organisations patronales	UFT UTP SNAD UNOSTRA OTRE
Organisations de salariés	FGTE CFDT SNATT CFE-CGC FNST CGT UNCP FO SNRTC CFE-CGC
Organisations adhérentes	FGT CFTC, par lettre du 23 mai 2017 (BO n°2017-28)

En vigueur étendu

Par avenant à l'accord-cadre du 20 avril 2016 « pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet » (ci-après : « l'accord-cadre »), les partenaires sociaux ont souhaité apporter les précisions ci-après. Les dispositions du présent avenant ne se substituent pas à celle de l'accord-cadre :

### Répartition des sièges au sein de la commission paritaire de gestion des régimes de prévoyance

#### Article 1er

En vigueur étendu

Il a été créé par l'article 16 de l'accord-cadre une commission paritaire de gestion composée de 30 représentants :

- 15 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives sur le champ d'application de cet accord ;
- 15 représentants des organisations patronales représentatives dans les conventions collectives concernées par le présent accord.

Le présent avenant précise la répartition des sièges qui est la suivante :

Collège employeurs :

Au sein du collège employeurs, les sièges sont répartis entre les organisations professionnelles représentatives de chaque branche concernée par l'accord-cadre.

Il est précisé que, pour l'application du présent article, une « branche » correspond à une convention collective.

La répartition s'effectue comme suit :

#### 1. Dispositions transitoires, jusqu'en 2021

##### A. - Répartition interbranche

Jusqu'à la parution, en 2021, du dernier arrêté de la deuxième mesure de représentativité des branches concernées par l'accord-cadre, la répartition des sièges entre les branches s'effectue de la manière suivante :

- 12 sièges sont octroyés aux organisations professionnelles représentatives dans le champ de la convention collective nationale (CCN) des transports routiers et activités auxiliaires du transport, pour les activités concernées par l'accord-cadre ;
- 2 sièges sont octroyés aux organisations professionnelles représentatives dans le champ de la CCN des réseaux de transport publics urbains de voyageurs ou dans le champ de la CCN du personnel des voies ferrées d'intérêt local, pour les activités concernées par l'accord-cadre ;
- 1 siège aux organisations professionnelles représentatives dans le champ de la CCN des activités du déchet, pour les activités concernées par l'accord-cadre.

##### B. - Répartition intrabranche

Au sein de chaque branche professionnelle, la répartition des sièges entre les différentes organisations professionnelles patronales représentatives de la branche concernée se fait par agrément unanime entre elles.

Toutefois, à compter de la parution en 2017, du dernier arrêté de représentativité pris pour la première mesure d'audience des organisations professionnelles d'employeurs dans les branches concernées par l'accord-cadre, la répartition des sièges au sein de chaque branche, entre les différentes organisations professionnelles représentatives au niveau de leur branche, se fera proportionnellement à leur audience fixée par arrêté ministériel, sauf accord unanime entre elles pour fixer une répartition différente.

#### 2. Répartition à compter de la deuxième mesure de la représentativité patronale, en 2021

##### A. - Répartition interbranche

À compter de la parution, en 2021, du dernier arrêté de représentativité pris pour la deuxième mesure d'audience des organisations professionnelles d'employeurs dans les branches concernées par l'accord-cadre, la répartition des sièges entre les branches s'effectue proportionnellement au nombre de salariés résultant de l'addition :

- du nombre de salariés de chaque branche ayant acquis sur l'année civile précédant la mesure de représentativité au moins 60 points d'activité sur leur compte personnel de points au titre de l'incapacité à la conduite, compte visé au titre II de l'accord-cadre ;
- et du nombre de salariés de chaque branche ayant acquis sur l'année civile précédant la mesure de représentativité au moins 60 points d'activité sur leur compte personnel de points au titre de l'invalidité/ décès, compte visé au titre II de l'accord-cadre.

Le nombre de salariés dans chacun des régimes est pondéré par le rapport entre le poids de la cotisation versée au titre de l'invalidité/ décès et celle versée au titre de l'incapacité à la conduite.

Le nombre de salariés ayant acquis au moins 60 points d'activité est calculé en fonction des données des organismes gestionnaires du régime. À cette fin, chaque année, la liste des salariés de chaque branche qui ont acquis au moins 60 points dans l'un ou l'autre des régimes, sur l'année civile précédente, est communiquée par les organismes gestionnaires du régime à l'organisme gestionnaire du fonds, qui en transmet une liste anonymisée à la commission



paritaire de gestion.

Chaque branche concernée par l'accord-cadre dispose, au terme de ce calcul, d'au moins un siège.

La répartition des sièges entre les branches est recalculée à chaque nouvelle mesure de la représentativité des branches concernées par l'accord-cadre.

#### B. - Répartition intrabranche

Au sein de chaque branche professionnelle, la répartition des sièges entre les différentes organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche concernée se fera proportionnellement à leur audience fixée par arrêté ministériel, sauf accord unanime entre elles pour fixer une répartition différente.

Collège salariés :

Les 15 sièges représentant les organisations syndicales de salariés prévus à l'article 16 de l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et activités du déchet sont répartis à raison de trois sièges par organisation syndicale représentative sur le champ d'application de l'accord-cadre du 20 avril 2016.

La répartition des sièges définie ci-dessus devra être redéfinie à l'issue de chaque échéance de mesure de la représentativité si le nombre d'organisations syndicales représentatives sur l'ensemble du champ d'application de l'accord-cadre du 20 avril 2016 est différent de 5. Il reviendra aux organisations syndicales représentatives de définir pour ce qui les concerne la nouvelle répartition des sièges de manière unanime.

#### Gouvernance de la commission paritaire de gestion

##### Article 2

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article 16 de l'accord-cadre du 20 avril 2016, la commission paritaire de gestion se réunit pour élire en son sein une présidence paritaire pour une durée de 4 ans avec alternance à mi-mandat.

Elle établit un règlement intérieur, à la majorité qualifiée des deux tiers.

Elle constitue un bureau, chargé de préparer les réunions de la commission paritaire de gestion. Ce bureau est composé de 10 personnes, 5 issues du collège salarié visé à l'article 1er du présent avenant, 5 issues du collège employeur visé à l'article 1er du présent avenant.

La répartition des sièges et les modalités de fonctionnement du bureau seront précisées dans le règlement intérieur.

##### Date d'effet

##### Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

##### Durée et révision

##### Article 4

En vigueur étendu

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée et peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2221-5 et L. 2261-8 du code du travail.

##### Dépôt et extension

##### Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

## Adhésion par lettre du 23 mai 2017 de la FGT CFTC aux avenants n° 1 du 7 mars 2017 et du 12 avril 2017

En vigueur non étendu

Paris, le 23 mai 2017.

Mesdames, Messieurs,

Par la présente, nous vous informons que la FGT CFTC adhère :

- à l'avenant n° 1 du 7 mars 2017 relatif à l'accord collectif du 20 avril 2016 portant sur la modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité des salariés relevant des professions du transport ;

- à l'avenant n° 1 du 12 avril 2017 relatif à l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour le nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet.

Veillez agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes sentiments distingués.

## Avenant n° 2 du 15 février 2019 à l'accord-cadre du 20 avril 2016 relatif au nouveau modèle de protection sociale des salariés

Signataires	
Organisations patronales	UTP ; OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; UNCP FO ; FGT CFTC ; SNRTC CFE-CGC,

#### Préambule

En vigueur non étendu

Considérant l'avis de la commission paritaire de gestion des régimes de prévoyance, visant à apporter certains aménagements à l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet ;

Considérant que ces aménagements visent à élargir l'utilisation des points de solidarité à des situations difficiles (arrêts de travail de longue durée, décès d'un membre de la famille, aide d'un proche en situation de perte d'autonomie) qui, sans être liées à un sinistre (invalidité, inaptitude à la conduite, décès)

nécessitent néanmoins un accompagnement personnalisé ;

Considérant que ces aménagements s'inscrivent parfaitement dans le cadre de la politique de prévention, de solidarité et d'action sociale ambitieuse, décidée par les partenaires sociaux,

Les parties signataires conviennent de la conclusion du présent accord, visent à renforcer le dispositif de prévention prévu par l'accord du 20 avril 2016 (titre IV) dont la gestion est confiée à CARCEPT-Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

### **Élargissement du champ des actions du compte à points**

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le b de l'article 5 « Composition du compte de points » du titre II « Dispositions relatives au compte individuel de points » est remplacé par les dispositions suivantes :

« b) Des points de solidarité : ils sont attribués à chaque salarié bénéficiaire des garanties visées aux articles 9, 10 et 11, d'une part au titre d'actions de prévention suivies par le salarié et d'autre part en fonction de sa situation personnelle ou des événements de vie qu'il rencontre.

Ils permettent notamment, en fonction du nombre de points de solidarité obtenus par chaque salarié tout au long de sa carrière, l'attribution de services supplémentaires, au salarié ou l'un de ses ayants droit, dans les situations suivantes :

- bénéfice d'une prestation inaptitude ou prévoyance ;
- arrêt de travail continu d'une durée supérieure à 6 mois ;
- affection de longue durée dite « exonérante » ;
- situation d'aidant familial de son conjoint (marié, concubin, pacsé) ou d'un enfant du salarié (ou de son conjoint) ;
- décès ou invalidité du conjoint (non divorcé, ni séparé de droit ou de fait), du concubin ou partenaire de Pacs, d'un enfant du salarié ou d'un enfant du conjoint du salarié.

Ils peuvent également être utilisés pour l'acquisition à des tarifs préférentiels d'outils de prévention permettant au salarié de surveiller et d'améliorer sa santé ou l'accès à des programmes dédiés et plus généralement toute action permettant l'amélioration de la qualité de vie au travail, le bien-être au travail, le retour à l'emploi après une maladie, l'amélioration ou le maintien de l'état de santé et la réduction du risque AT/MP.

Les modalités d'attribution des points de solidarité sont définies au titre IV du présent accord consacré au haut degré de solidarité.

Les points de solidarité sont attribués sous réserve que la quote-part de cotisations y afférente ait été versée à l'organisme gestionnaire du fonds, en application des dispositions de l'article R. 912-3 du code de la sécurité sociale, pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, CARCEPT-Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale. »

### **Adaptation des dispositions de l'article 14**

#### Article 2

En vigueur non étendu

Après les 3 premiers alinéas, la fin de l'article 14 « Création d'un fonds dédié au haut degré de solidarité » du titre IV « Dispositions relatives au haut degré de solidarité » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les dépenses de ce fonds sont notamment relatives :

- aux actions de prévention mentionnées à l'article 15 ;
- à l'amélioration des prestations versées en cas de sinistre (invalidité, inaptitude à la conduite, décès), en fonction du nombre de points de solidarité attribués à l'intéressé ;
- à des services d'accompagnement personnalisés, hors sinistre, dans les cas visés à l'article 5 b du présent accord ;
- à toute autre dépense décidée dans le cadre de la politique d'actions sociales ;
- à tout versement de droits non contributifs ;
- aux coûts liés à la gestion administrative du fonds.

Les dépenses du fonds sont limitées aux sommes encaissées et disponibles sur le fonds. »

### **Déploiement de la politique de prévention professionnelle**

#### Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires réaffirment leur attachement au déploiement effectif des actions de prévention dans la branche, dans l'ensemble des entreprises quelle que soit leur taille.

Elles rappellent qu'en application des dispositions des articles 7 et 14 de l'accord du 20 avril 2016, le salarié accède sur le site internet de CARCEPT-Prévoyance aux points de solidarité de son compte personnel de prévoyance, sur un espace personnel sécurisé.

Compte tenu de l'objectif ambitieux de déploiement du dispositif de prévention, les employeurs adresseront, dans les 6 mois suivant la signature du présent accord, une information détaillée sur le fonctionnement du programme de prévention de la branche, sur la base des documents établis et fournis par CARCEPT-Prévoyance, dans le but d'inscrire leurs salariés aux comptes. Elles feront le bilan avec le salarié de leur inscription dans les 12 mois qui suivent la signature de l'accord.

### **Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

#### Article 4

En vigueur non étendu

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

### **Date d'effet**

#### Article 5

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

### **Durée et révision**

#### Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 24 mois.

Il peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

NOTA : Les dispositions de l'avenant n° 2 du 15 février 2019 sont prolongées pour une nouvelle période de 24 mois. (avenant n° 3 du 17 mars 2021, art. 1er - BOCC 2021-19)

### **Dépôt et extension**

## Article 7

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

### Avenant n° 3 du 17 mars 2021 relatif au nouveau modèle de protection sociale des salariés

Signataires	
Organisations patronales	UTP ; OTRE ; TLF ; FNTR ; CNM,
Organisations de salariés	FGTE CFDT ; SNATT CFE-CGC ; FNST CGT ; FO UNCP ; FGT CFTC ; SNRTC CFE-CGC ; UNSA,

#### Préambule

En vigueur non étendu

Au regard du contexte, les parties signataires conviennent de la conclusion du présent avenant, visant à prolonger les dispositions prévues par l'avenant n° 2 du 15 février 2019 à l'accord-cadre pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet du 20 avril 2016.

#### Modification de la durée prévue par l'article 6 de l'avenant n° 2 du 15 février 2019

##### Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions de l'avenant n° 2 du 15 février 2019 à l'accord-cadre pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet du 20 avril 2016 sont prolongées pour une nouvelle période de 24 mois.

#### Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

##### Article 2

En vigueur non étendu

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

#### Date d'effet

##### Article 3

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

#### Durée et révision

##### Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée conformément aux dispositions de l'article 1er du présent texte.

Il peut faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

#### Dépôt et extension

##### Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et d'une demande d'extension conformément aux dispositions du code du travail.

### Accord du 7 juillet 1999 portant sur la désignation de l'institution chargée de la gestion du régime de prévoyance créé par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 modifié

Signataires	
Organisations patronales	L'union des fédérations de transport (UFT) ; L'union nationale des organisations syndicales de transporteurs routiers automobiles (UNOSTRA) ; L'union des transports publics (UTP),
Organisations de salariés	La fédération générale des transports CFTC ; La fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE) CFDT ; La fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme CGC ; La fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; La fédération nationale des syndicats de transports CGT ; Les fédérations des transports CGT-FO ; Le syndicat national des activités du transport et du transit CGC ; L'union des syndicats des réseaux secondaires d'intérêt local CGT,

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article 8, alinéa 5, du protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite du 24 septembre 1980 modifié, et après avoir examiné :

- le rapport de l'audit externe ;
- les comptes des années 1996, 1997 et 1998 ;
- le rapport de solvabilité,

les parties signataires décident de confier, pour une durée de 5 ans, la gestion du régime d'inaptitude à la conduite à l'institution IPRIAC.

## Entrée en application

### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter de la date de sa signature ; il est annexé au protocole d'accord du 24 septembre 1980.

### Dépôt et publicité

### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 132-10 et L. 133-8 du code du travail.

## Accord du 10 décembre 2018 relatif à l'OPCO (Mobilités)

Signataires	
Organisations patronales	CNPA ; FNA ; FNB ; ENT voyage ; ADF ; UNIM ; CAF ; UTP ; SAMERA ; OTRE ; TLF ; UPF ; FNTR ; CNM ; SETO ; ASAV ; GASPE ; RATP ; APERMA,
Organisations de salariés	CGT ; CFE-CGC ; UNSA ; UGICT CGT ; UNSA spectacle ; FGA CFTD ; CNTPA CFTD ; FEC FO ; FGTE CFTD ; FNPD CGT ; FGMM CFTD ; CGT FCS ; CFTC métallurgie ; CGT-FO métallurgie ; FNST CGT ; FO UNCP ; FTM CGT ; SNEPS CFE-CGC ; CFE-CGC métallurgie ; UNSA ferroviaire ; FNSM CGT ; SNRTC CFE-CGC ; PSCN CFE-CGC ; PSCN CFE-CGC ; FAT UNSA ; CFE-CGC marine,

En vigueur non étendu

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés soussignées,

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail ;

Décident de constituer un opérateur de compétences (OPCO) et conviennent à cet effet de ce qui suit :

### Préambule

En vigueur non étendu

La mobilité des personnes et des biens est au cœur de tout projet de développement économique à l'échelle d'un bassin d'emploi, d'une région, d'un pays, comme au plan international.

Elle est vitale pour la société, tant au plan individuel que collectif : indispensable aussi bien pour l'accès à l'emploi et à la formation que pour les loisirs, le confort et l'approvisionnement des populations, elle est également un facteur essentiel de lien social.

Elle est nécessaire au fonctionnement du modèle économique et politique européen fondé sur la liberté de circulation des biens et des personnes.

La mobilité est aujourd'hui au cœur des transitions numériques et écologiques, par la nécessité d'optimiser les services de transport et les services associés tels que agences de voyages, tour-opérateurs, organisateurs de transports (numérique, intelligence artificielle, véhicules autonomes...), d'en réduire l'impact environnemental (transports collectifs, motorisations décarbonées, covoiturage...) et d'en améliorer la fluidité, la régularité et la fréquence (intermodalité, ruptures de charges, complémentarité des modes de transports...).

Dans ce contexte, il apparaît opportun d'articuler les missions dévolues aux OPCO autour d'un organisme commun, fortement structuré par une logique interbranches en termes de proximité des métiers, d'emplois et de compétences : l'OPCO-M permettra la convergence de l'ensemble des acteurs vers une mobilité multimodale, durable, sûre et connectée.

Cette ambition, partagée lors des assises de la mobilité, doit se traduire dès à présent par la création d'un opérateur de compétences qui, dans le cadre de ses missions définies par la loi, soit capable à la fois :

- de développer les synergies des acteurs de la mobilité pour apporter aux branches professionnelles concernées l'appui technique qu'elles attendent ;
- d'assurer le financement et la promotion de l'alternance selon les politiques et niveaux de prise en charge définis par les branches ;
- d'assurer le financement du plan de développement des compétences des très petites et petites entreprises ;
- d'assurer un service de proximité dans l'ensemble du périmètre que l'OPCO-M a vocation à couvrir, notamment au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises.

## I. - Constitution de l'OPCO-M

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétence « Mobilités » est un OPCO à gouvernance paritaire, dénommé « OPCO-M ».

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, représentatives des professions de la mobilité décrites au préambule, décident de constituer cet OPCO.

Les membres fondateurs d'OPCO-M sont les organisations visées ci-dessus, ainsi que toute autre décidant de signer le présent accord au plus tard le 20 décembre 2018.

Les membres adhérents sont les organisations des branches entrant après cette date dans son périmètre, dans les conditions prévues par les statuts.

Ses instances sont les suivantes :

- un conseil des métiers institué pour chacune des branches qui le composent ;
- une assemblée générale ;
- un conseil d'administration ;
- un bureau ;
- des commissions permanentes ;
- une section particulière « Travailleurs indépendants » (SPTI).

Le champ couvert par OPCO-M est le territoire métropolitain. Toutefois OPCO-M peut intervenir dans les départements, régions d'outre-mer et territoires ultramarins à la demande des organisations représentatives concernées, lorsque le champ géographique de la convention collective couvrant les salariés excède le territoire métropolitain.

## II. - Organes de gouvernance

En vigueur non étendu

### II - 1. Conseils des métiers

Les branches définissent souverainement la politique qu'elles entendent suivre en matière de formation professionnelle.

Au sein d'OPCO-M, cette politique est mise en œuvre par un conseil des métiers dont chaque branche se dote afin de décliner les décisions prises par sa commission paritaire nationale de l'emploi ou sa commission paritaire de branche.

Les règles relatives au mandat des conseillers, ainsi que les attributions et le fonctionnement des conseils des métiers, sont précisées par les statuts d'OPCO-M.

#### II - 1.1. Conseil des métiers propre à une branche

Le conseil des métiers est paritaire. Dans ce cadre paritaire, il se compose au plus de 10 conseillers patronaux désignés par la ou les organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche, et de 10 conseillers salariés désignés par la ou les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Le mandat de conseiller est compatible avec celui d'administrateur.

Le nombre et la répartition des sièges de conseiller entre les organisations représentatives au sein de chaque collège sont fixés par la commission paritaire de la branche concernée, et notifiés par celle-ci à l'OPCO-M. À défaut de notification avant l'assemblée générale constitutive, l'OPCO-M procède comme indiqué aux 2e et 3e alinéas du II-3.2.

Le caractère représentatif des organisations professionnelles et syndicales de salariés au sein de chaque branche est apprécié par rapport à la dernière mesure de représentativité effectuée par le ministère du travail.

Le mandat des conseillers est calé sur le cycle quadriennal de représentativité. Au début de chaque nouveau cycle, il est procédé comme indiqué au 5e alinéa pour déterminer quelles sont les organisations représentatives et comment les sièges de conseillers sont répartis entre elles.

Le conseil des métiers élit dans un vote par collège un président au sein du collège patronal, et un vice-président au sein du collège des salariés, ces deux fonctions étant permutées tous les 2 ans selon le principe de l'alternance paritaire. Toutefois la décision paritaire de branche visée au 3e alinéa peut prévoir que le président et le vice-président soient élus par un vote commun aux deux collèges.

Chaque conseil des métiers peut créer des commissions ou groupes de travail pour l'examen des questions propres aux diverses activités professionnelles existant au sein de la branche.

#### II - 1.2. Conseil des métiers partagé par plusieurs branches

Plusieurs branches peuvent décider de partager un même conseil des métiers, par un accord conclu dans les mêmes termes au sein de chacune des commissions paritaires des branches concernées. Pour être valide, cet accord doit être signé selon les règles s'appliquant aux accords de branche.

L'accord détermine obligatoirement le nombre et la répartition des 10 sièges de conseiller que les organisations représentatives des branches concernées se partagent au sein de chaque collège. Toutes les autres dispositions du II-1.1 sont applicables aux conseils des métiers constitués entre plusieurs branches.

L'organisation qui effectue le dépôt légal de cet accord le notifie en même temps à l'OPCO-M.

### II - 2. Assemblée générale

Une assemblée générale est réunie chaque année pour délibérer sur le rapport d'activité d'OPCO-M et donner *quitus* au conseil d'administration. Elle vote à la majorité simple exprimée en poids de votes.

Une assemblée générale extraordinaire peut être convoquée dans les conditions fixées par les statuts d'OPCO-M, pour modifier les statuts ou pour décider de la dissolution. Elle vote à la majorité de 2/3 exprimée en poids de votes.

Chaque organisation représentative dans une branche visée au I est représentée à l'assemblée générale par un délégué désigné par cette organisation.

Le poids du vote attribué à ce délégué est calculé, en premier lieu, en fonction du poids de la branche dont relève son organisation. Ce poids étant ensuite partagé en deux parties égales pour chacun des deux collèges, le délégué se voit attribuer un poids de vote personnel en fonction du poids de son organisation au sein de la branche. Sans que ce poids de vote puisse être inférieur à une voix.

Cette double pondération est effectuée comme indiqué au III.

Les règles relatives aux attributions de l'assemblée générale, à son fonctionnement, et au mandat de ses délégués, sont précisées par les statuts d'OPCO-M.

### II - 3. Conseil d'administration

#### II - 3.1. Attributions du conseil d'administration

Un conseil d'administration mutualise les ressources nécessaires à la réalisation des missions d'OPCO-M ainsi que celles dédiées aux actions communes portées par les conseils des métiers.

Ses pouvoirs sont notamment les suivants :

- il élit le président, le vice-président et les autres membres du bureau ;
- il veille à la coordination et à la mise en œuvre, le cas échéant, des actions communes d'OPCO-M menées dans une logique intersectorielle, notamment l'identification des problématiques communes en termes d'emplois, de qualifications et de certifications, la consolidation et la valorisation des travaux des observatoires, la coordination des actions de proximité territoriale, et l'élaboration d'une offre de service pertinente ;
- il fixe les règles de prise en charge, sur proposition des conseils des métiers et des commissions statutaires dans le respect des attributions conférées aux commissions paritaires nationales de l'emploi ou aux commissions Paritaires de branche conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur ;
- il arrête les services et actions de formation susceptibles d'être financés au bénéfice des travailleurs indépendants, ainsi que les priorités, les critères et les conditions de prise en charge de leurs demandes de formation ;
- il vote le budget ;
- il approuve les comptes avant leur présentation à l'assemblée générale ;
- il nomme le délégué général sur proposition du bureau et met fin, le cas échéant, à ses fonctions selon les mêmes modalités ;
- il décide des délégations de signature.

Les autres règles relatives à ses attributions, à son fonctionnement, et au mandat des administrateurs, sont précisées par les statuts d'OPCO-M.

Les orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les conseils des métiers (II-1) et par les commissions permanentes (II-5) ainsi que les niveaux de prise en charge des dispositifs de l'alternance définis par les commissions paritaires nationales de l'emploi ou les commissions paritaires de branche sont prises en compte par le conseil d'administration lors de l'élaboration des budgets.

À cet effet, les conseils des métiers et commissions permanentes sont invités à communiquer leurs propositions au président et au vice-président, dans un délai suffisant pour en délibérer utilement. Toute décision ou délibération du conseil d'administration s'écartant des propositions formulées par écrit par ces instances doit être motivée et ne peut en aucun cas avoir pour effet de modifier les niveaux de prise en charge des dispositifs de l'alternance définis par les commissions paritaires nationales de l'emploi ou les commissions paritaires de branche.

### II - 3.2. Composition du conseil d'administration

Le conseil d'administration est paritaire. Il est composé :

- du président et du vice-président de chaque conseil des métiers ; toutefois l'accord de branche visé au 3e alinéa du II-1.1 peut prévoir qu'un conseiller des métiers autre que le président et le vice-président soit élu en qualité d'administrateur, par un vote au sein du collège concerné ;
- d'un membre supplémentaire dans chaque collège pour chacune des branches dont l'effectif salarié est compris entre 50 000 et moins de 100 000 ;
- de deux membres supplémentaires dans chaque collège pour chacune des branches dont l'effectif salarié est compris entre 100 000 et moins de 300 000 ;
- de quatre membres supplémentaires dans chaque collège pour chacune des branches dont l'effectif salarié est égal ou supérieur à 300 000.

Les membres du conseil d'administration sont désignés par les organisations représentatives dans la branche, selon les modalités définies ci-après.

Lorsque, dans une branche de 50 000 salariés et plus, plusieurs organisations professionnelles sont représentatives au sein du collège patronal, les sièges sont attribués selon leur audience à la plus forte moyenne calculée au sein de la branche à hauteur du nombre d'entreprises pour 30 % et du nombre de salariés pour 70 %. Cependant en cas d'accord unanime pour la durée du cycle quadriennal, toute autre répartition peut être décidée entre les organisations patronales représentatives.

Lorsque, dans une branche de 50 000 salariés et plus, plusieurs organisations syndicales de salariés sont représentatives au sein du collège salarial, les sièges sont répartis à égalité. En cas d'impossibilité, ou à la demande de la ou des organisations majoritaires, la répartition des sièges est proportionnelle à leur audience telle que fixée par arrêté ministériel, selon la méthode de la plus forte moyenne. Cependant en cas d'accord unanime pour la durée du cycle quadriennal, toute autre répartition peut être décidée entre les organisations syndicales de salariés représentatives.

### II - 3.3. Votes et fonctionnement du conseil d'administration

Le poids du vote de chaque administrateur est calculé en premier lieu, en fonction du poids de la branche dont relève son organisation. Ce poids étant ensuite partagé en deux parties égales pour chacun des deux collèges, l'administrateur se voit attribuer un poids de vote personnel en fonction du poids de son organisation au sein de la branche.

Cette double pondération est effectuée comme indiqué au III.

Lorsqu'une organisation représentative n'obtient pas de siège, celle-ci bénéficie :

- du droit de donner son poids de vote, pour chaque vote, à une autre organisation du même collège ;
- d'un droit d'évocation. Elle peut à ce titre, au maximum deux fois par an, faire inscrire à l'ordre du jour du conseil d'administration une question en rapport avec l'objet d'OPCO-M, sur simple demande transmise par écrit, lettre ou courriel, au président et au vice-président du conseil d'administration.

Les délibérations du conseil d'administration sont votées à la majorité de plus de 50 % des poids de vote exprimés dans chaque collège.

Dans le cas où les votes des deux collèges seraient divergents, un second tour est organisé. À défaut de majorité, il est procédé à un troisième tour ou le poids des votes est pris en compte indépendamment des collèges.

Les administrateurs peuvent se faire représenter par un suppléant désigné selon les mêmes modalités que le titulaire.

Les règles relatives aux attributions du conseil d'administration, à son fonctionnement, et au mandat de ses membres, sont précisées par les statuts d'OPCO-M. Les statuts prévoient les modalités suivant lesquelles un droit d'opposition est accordé aux branches ayant une contribution conventionnelle lorsqu'une décision du conseil d'administration porte atteinte à leur indépendance dans la gestion de ladite contribution. Dans ce cas, la décision d'OPCO-M serait inopposable à la branche concernée.

### II - 4. Bureau

Un bureau issu du conseil d'administration est institué. Il se compose de dix membres dont les fonctions sont les suivantes :

- président ;
- vice-président ;
- trésorier ;
- trésorier adjoint ;
- secrétaire ;
- secrétaire adjoint ;
- deux membres par collège.

Les fonctions sont réparties entre deux groupes, de façon tournante, comme indiqué ci-dessous :

a) Premier groupe :

- président ;
- trésorier adjoint ;
- secrétaire ;
- deux membres.

b) Deuxième groupe :

- vice-président ;
- trésorier ;
- secrétaire adjoint ;
- deux membres.

Les administrateurs du collège des organisations représentatives des salariés répartissent entre eux, par un vote poste par poste, les fonctions leur revenant ; le candidat élu est celui qui obtient la majorité des voix des membres présents ou représentés du collège selon le poids des votes tel que défini au III.

Les administrateurs du collège des organisations professionnelles procèdent de façon identique et simultanée.

Lors du conseil d'administration suivant l'assemblée générale constitutive les fonctions du premier groupe seront attribuées aux organisations professionnelles.

Les trois fonctions de chaque groupe sont automatiquement permutées tous les 2 ans selon le principe de l'alternance paritaire.

Les règles relatives aux attributions du bureau, à son fonctionnement, et au mandat de ses membres, sont précisées par les statuts d'OPCO-M. La composition du bureau veillera à représenter la diversité des organisations fondatrices.

## II - 5. Commissions permanentes

Quatre commissions permanentes sont instituées auprès du conseil d'administration :

- commission alternance ;
- commission développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- commission offres de services et action territoriale ;
- commission observatoires et certifications.

Les commissions permanentes sont des instances consultatives, elles peuvent formuler tous avis dans leur domaine de compétence à destination du conseil d'administration. Ces avis sont portés à la connaissance des conseils des métiers.

Les commissions alternance, observatoires et certifications et développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés proposent au conseil d'administration des actions communes pouvant être menées de façon intersectorielle au regard des politiques définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi ou les commissions paritaires de branche et mises en œuvre par les conseils des métiers, ainsi que les conditions de prise en charge des dépenses susceptibles d'être financées sur décision du conseil d'administration et relevant de leurs domaines respectifs.

Les commissions permanentes sont composées de deux représentants de chaque conseil des métiers, chacun étant élu par le collège auquel il appartient.

Dans la commission alternance, les branches ayant 7 500 à 14 999 alternants disposent d'un siège supplémentaire par collège, celles ayant plus 15 000 alternants disposent de deux sièges supplémentaires par collège.

Dans la commission développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, les branches ayant 50 000 à 99 999 salariés dans ces entreprises disposent d'un siège supplémentaire par collège, celles ayant entre 100 000 et 199 999 salariés dans ces entreprises disposent de deux sièges supplémentaires par collège, et celles ayant 200 000 salariés ou plus dans ces entreprises disposent de trois sièges supplémentaires par collège.

Chacune des quatre commissions est dotée d'un président et d'un vice-président, élus parmi les membres du collège auquel ils appartiennent, issus des branches bénéficiant de sièges supplémentaires, et qui permutent tous les 2 ans selon le principe de l'alternance paritaire.

Les avis et délibérations des commissions permanentes sont votés à la majorité simple des membres présents ou représentés. Ils sont transmis à la présidence paritaire d'OPCO-M, pour inscription à l'ordre du jour du prochain conseil d'administration. Le président et le vice-président de la commission permanente en sont corapporteurs.

Les règles relatives aux attributions des commissions permanentes et à leur fonctionnement sont précisées par les statuts d'OPCO-M.

## II - 6. Section particulière « Travailleurs indépendants »

Une section particulière « Travailleurs indépendants » est créée au sein d'OPCO-M, pour gérer la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle.

Cette section particulière est composée de représentants désignés par les organisations professionnelles fondatrices et adhérentes. Son organisation et son fonctionnement sont déterminés conformément à la réglementation en vigueur.

## III. - Pondération des votes

En vigueur non étendu

Au sein du conseil d'administration et de l'assemblée générale, chaque organisation dispose de droits de votes établis en fonction de sa représentativité au sein de la branche et du poids économique de cette dernière au sein d'OPCO-M.

### III - 1. Calcul du poids des branches

Le poids d'une branche au sein d'OPCO-M est établi en fonction des critères suivants :

- masse salariale brute de la branche/masse salariale brute totale des entreprises relevant d'OPCO-M, pris pour 35 % ;
- nombre de salariés de la branche/nombre total de salariés relevant d'OPCO-M, pris pour 30 % ;
- nombre de salariés des entreprises de moins de 50 salariés de la branche/nombre total de salariés d'entreprises de moins de 50 salariés relevant d'OPCO-M, pris pour 15 % ;
- nombre d'alternants de la branche/nombre total d'alternants relevant d'OPCO-M, pris pour 20 %.

Le calcul des pondérations est établi tous les 2 ans par OPCO-M à partir des données ci-après recueillies à cet effet, et communiqué aux membres du conseil d'administration.

Les données nécessaires sont celles connues pour chaque branche à la fin de l'année précédant la pesée :

- masse salariale brute : source DADS croisée avec les codes NAF ;
- nombre de salariés : source DADS croisée avec les codes NAF et les IDCC ;
- nombre de salariés des entreprises de moins de 50 salariés : source DADS croisée avec les codes NAF et les IDCC, par tailles d'entreprises ;
- nombre d'alternants : source DGEFP, fichier Ariane des contrats d'apprentissage en stock au 31 décembre.

### III - 2. Calcul du poids des organisations

Le poids d'une organisation patronale est proportionnel à son audience au sein de la branche, définie à hauteur du nombre de ses entreprises adhérentes pour 30 % et du nombre de salariés de ces mêmes entreprises pour 70 %, sans pouvoir être inférieur à une voix.

Le poids d'une organisation syndicale de salariés est calculé proportionnellement à son audience au sein de la branche, sans pouvoir être inférieur à une voix.

Les modalités de cette pondération sont précisées au II-3.2 pour l'attribution des sièges au sein du conseil d'administration.

## IV. - Modifications du périmètre après la constitution d'OPCO-M

En vigueur non étendu

En cas d'extension du champ d'intervention d'OPCO-M en cours de mandat, se traduisant par l'entrée d'une nouvelle branche dans le périmètre statutaire, le poids de vote de chaque branche est aussitôt recalculé par application des quatre critères visés au III. Pour la représentation de chaque nouveau membre au sein de l'assemblée générale et du conseil d'administration d'OPCO-M, les sièges sont attribués comme indiqué aux 2e et 3e alinéas du II-3.2. Un conseil des métiers est aussitôt institué pour chaque nouvelle branche.

En cas de réduction du champ d'intervention d'OPCO-M en cours ou en fin de mandat, se traduisant par la sortie d'une branche adhérente, d'une part le conseil des métiers correspondant est dissous et d'autre part les représentants de cette branche, administrateurs, membres du bureau le cas échéant, et délégués à l'assemblée générale, sont réputés démissionnaires dans les conditions fixées par les statuts. Le poids de vote des branches subsistantes est aussitôt recalculé par application des quatre critères visés au III.

#### **V. - Modalités et calendrier de constitution d'OPCO-M**

En vigueur non étendu

Sera considérée comme fondatrice d'OPCO-M, toute organisation représentative dans une branche répondant aux conditions énoncées dans le préambule, signant le présent accord au plus tard le 20 décembre 2018 à 18 heures.

Toute autre organisation adhérant postérieurement au 20 décembre 2018 à 18 heures dans les conditions visées au 4e alinéa du I sera membre adhérent sous réserve de l'acceptation par la prochaine assemblée générale.

Une branche ne peut être admise au sein d'OPCO-M que si au moins une organisation professionnelle et une organisation syndicale de salariés représentatives engagent celle-ci par leur signature, que ce soit en qualité d'organisations fondatrices ou d'organisations adhérentes.

Les dispositions relatives à la constitution du conseil des métiers, à la participation aux instances de gouvernance et à la pondération des votes sont applicables à la régie autonome des transports parisiens au même titre que pour les branches constitutives d'OPCO-M.

Une assemblée générale constitutive sera convoquée dans les meilleurs délais par l'organisation fondatrice la plus diligente.

La phase transitoire débutera le jour de la tenue de l'assemblée générale constitutive, dans les conditions qu'elle aura fixées.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt légal prévues pour les accords collectifs de branche, à l'initiative de l'organisation fondatrice la plus diligente.

#### **Annexes**

En vigueur non étendu

##### **Annexe II**

###### **Liste des organisations professionnelles**

Alliance des services aux véhicules (ASAV), 89, rue du Faubourg-Saint-Antoine, 75011 Paris.

Armateurs de France, 47, rue de Monceau, 75008 Paris.

Comité des armateurs fluviaux, 8, rue Saint-Florentin, 75001 Paris.

Confédération nationale de la mobilité (CNM), 106, rue d'Amsterdam, 75009 Paris.

Conseil national des professions de l'automobile (CNPA), 50, rue Rouget-de-Lisle, 92158 Suresnes Cedex.

Entreprises du voyage, 15, avenue Carnot, 75017 Paris.

Fédération nationale de l'artisanat automobile (FNA), immeuble Axe Nord, 9-11, avenue Michelet, 93583 Saint-Ouen Cedex.

Fédération nationale des boissons, 49, rue de la Glacière, 75013 Paris.

Fédération nationale des transports routiers (FNTR), immeuble Cardinet, 8, rue Bernard-Bufferet, 75017 Paris.

Organisation des transporteurs routiers européens (OTRE), 29, rue Robert-Caumont, bureaux du Lac, bâtiment S, 33049 Bordeaux.

Syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air (SAMERA), 16, avenue Daumesnil, 75012 Paris.

Syndicat des entreprises du tour Operating (SETO), 36, rue des Jeûneurs, 75002 Paris.

Union des entreprises de Transport et de Logistique de France (TLF), immeuble Cardinet, 8, rue Bernard-Bufferet, 75017 Paris.

Union nationale des industries de la manutention (UNIM), 76, avenue Marceau, 75008 Paris.

Union des ports de France (UPF), 8, place du Général-Catroux, 75017 Paris.

Union des transports publics et ferroviaires (UTP), 17, rue d'Anjou, 75008 Paris.

En vigueur non étendu

##### **Annexe II bis**

###### **Liste des organisations professionnelles - RATP**

Régie autonome des transports parisiens (RATP), 54, quai de la Rapée, 75599 Paris Cedex 12.

En vigueur non étendu

##### **Annexe III bis**

###### **RATP liste des organisations syndicales de salariés**

CFE-CGC Groupe RATP, 21 square Saint-Charles, 75012 Paris.

CGT RATP, 85 rue Charlot, 75140 Paris Cedex 03.

UNSA RATP, 11, rue Victor-Hugo, 93170 Bagnolet.



**Textes parus au JORF**



**Arrêté du 6 juillet 2010 portant extension d'un avenant conclu dans le cadre de la convention collective de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local (n° 779)**

Paru au JORF du 2010-07-14

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local, les dispositions de l'avenant n° 5 du 29 juin 2009, relatif à la portabilité des garanties complémentaires de santé et de prévoyance, à l'accord du 24 septembre 1980 modifié instituant un régime de prévoyance « inaptitude à la conduite », conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique et le directeur des services de transport au ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2009/35, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 27 juillet 2011 portant extension d'un avenant à un accord professionnel du 24 septembre 1980 relatif à la mise en place d'un régime d'inaptitude à la conduite conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires de transport (n° 16), de la convention collective nationale des réseaux de transport publics de voyageurs (n° 1424) et de la convention collective nationale des voies ferrées secondaires d'intérêt local (n° 779)**

Paru au JORF du 2011-08-05

Article 1

Sont rendues obligatoires dans les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires de transport, de la convention collective nationale des réseaux de transport publics de voyageurs et de la convention collective nationale des voies ferrées secondaires d'intérêt local les dispositions de l'avenant n° 6 du 22 septembre 2010 à l'accord professionnel du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime d'inaptitude à la conduite.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi et de la santé et le directeur des services de transport au ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/6, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 1er décembre 2016 portant extension d'accords examinés en commission des accords de retraite et de prévoyance du 3 octobre 2016**

Paru au JORF du 2016-12-13

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord collectif portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité des salariés relevant des professions des transports, conclu le 20 avril 2016.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord-cadre pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet, conclu le 20 avril 2016.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés, anciens salariés et leurs ayants droit compris dans son champ d'application, les dispositions de l'avenant n° 7 au protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite (IPRIAC), conclu le 20 avril 2016.

Article 4

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 5

Le directeur de la sécurité sociale est responsable de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 1er décembre 2016.

La ministre des affaires sociales et de la santé,

Pour la ministre et par délégation :

Le chef de service, adjoint au directeur de la sécurité sociale,

J. Bosredon

Le secrétaire d'Etat chargé du budget et des comptes publics,

Pour le secrétaire d'Etat et par délégation :

Le chef de service, adjoint au directeur de la sécurité sociale,

J. Bosredon

*Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère du travail, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

## Liste des sigles



<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
ANI	Accord national interprofessionnel
CAMR	Caisse autonome de mutuelle retraite
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
FMC	Syndicat professionnel des ingénieurs, cadres et maîtrise du groupe wagons-lits-tourisme
FO	Force ouvrière
IPRIAC	Institution de prévoyance d'inaptitude à la conduite
OTRE	Organisation des transporteurs routiers européens
SEMITAG	Société d'économie des transports publics de l'agglomération grenobloise
SICA	Sociétés d'intérêt collectif agricole
SNCF	Société nationale des chemins de fer
TOE	Théâtre d'opération d'extérieur
UNEDIC	Union nationale pour l'emploi des industries et le commerce
UTPUR	Union des transports publics urbains et régionaux
VFIL	Voies ferrées d'intérêt local





## Liste thématique



Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	1. Garantie de ressources (Accord du 13 mai 1975 relatif à la mensualisation)		14
	1. Garantie de ressources (Accord du 13 mai 1975 relatif à la mensualisation)		14
	Blessures, maladie, maternité, retraite (Convention collective nationale du personnel des voies ferrées d'intérêt local du 26 septembre 1974. Etendue par arrêté du 23 juin 1975 JORF 17 juillet 1975.)	Article 63	10
Arrêt de travail, Maladie	2. Durée et taux de la garantie de ressources (Accord du 13 mai 1975 relatif à la mensualisation)		14
	3. Délai de franchise (Accord du 13 mai 1975 relatif à la mensualisation)		14
Champ d'application	Champ d'application de la présente convention (Convention collective nationale du personnel des voies ferrées d'intérêt local du 26 septembre 1974. Etendue par arrêté du 23 juin 1975 JORF 17 juillet 1975.)	Article 1	1
Démission	Cessation définitive de fonctions (Convention collective nationale du personnel des voies ferrées d'intérêt local du 26 septembre 1974. Etendue par arrêté du 23 juin 1975 JORF 17 juillet 1975.)	Article 24	4
Maternité, Adoption	Blessures, maladie, maternité, retraite (Convention collective nationale du personnel des voies ferrées d'intérêt local du 26 septembre 1974. Etendue par arrêté du 23 juin 1975 JORF 17 juillet 1975.)	Article 63	10
	Chapitre II : Maternité (Accord du 13 mai 1975 relatif à la mensualisation)		15
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Classification du personnel (Convention collective nationale du personnel des voies ferrées d'intérêt local du 26 septembre 1974. Etendue par arrêté du 23 juin 1975 JORF 17 juillet 1975.)	Article 17	3
	Délai-congé (Convention collective nationale du personnel des voies ferrées d'intérêt local du 26 septembre 1974. Etendue par arrêté du 23 juin 1975 JORF 17 juillet 1975.)	Article 27	5
Prime, Gratification, Treizieme mois	Primes normales de fin d'année (Convention collective nationale du personnel des voies ferrées d'intérêt local du 26 septembre 1974. Etendue par arrêté du 23 juin 1975 JORF 17 juillet 1975.)	Article 30	6
Sanctions	Application des sanctions (Convention collective nationale du personnel des voies ferrées d'intérêt local du 26 septembre 1974. Etendue par arrêté du 23 juin 1975 JORF 17 juillet 1975.)	Article 54	9
	Conseil d'enquête (Convention collective nationale du personnel des voies ferrées d'intérêt local du 26 septembre 1974. Etendue par arrêté du 23 juin 1975 JORF 17 juillet 1975.)	Article 56	9
	Nomenclature des sanctions (Convention collective nationale du personnel des voies ferrées d'intérêt local du 26 septembre 1974. Etendue par arrêté du 23 juin 1975 JORF 17 juillet 1975.)	Article 52	8
	Suspension (Convention collective nationale du personnel des voies ferrées d'intérêt local du 26 septembre 1974. Etendue par arrêté du 23 juin 1975 JORF 17 juillet 1975.)	Article 60	9
Visite médicale	Classification du personnel (Convention collective nationale du personnel des voies ferrées d'intérêt local du 26 septembre 1974. Etendue par arrêté du 23 juin 1975 JORF 17 juillet 1975.)	Article 17	3
	Formalités à remplir pour l'admission (Convention collective nationale du personnel des voies ferrées d'intérêt local du 26 septembre 1974. Etendue par arrêté du 23 juin 1975 JORF 17 juillet 1975.)	Article 16	3
	Service national actif et périodes d'instruction (Convention collective nationale du personnel des voies ferrées d'intérêt local du 26 septembre 1974. Etendue par arrêté du 23 juin 1975 JORF 17 juillet 1975.)	Article 51	8



## Liste chronologique



Date	Texte	Page
1974-09-26	Convention collective nationale du personnel des voies ferrées d'intérêt local du 26 septembre 1974. Etendue par arrêté du 23 juin 1975 JORF 17 juillet 1975.	1
1975-05-13	Accord du 13 mai 1975 relatif à la mensualisation	14
1976-11-26	Annexe I au protocole du 26 novembre 1976 relatif aux frais de déplacements du personnel	13
	Protocole du 26 novembre 1976 relatif aux frais de déplacements du personnel	11
1977-05-11	Annexe à l'avenant n° 1 du 11 mai 1977	13
	Avenant n° 1 à la convention collective nationale en vigueur le 1er janvier 1977	13
1980-09-24	Protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'inaptitude à la conduite	17
1980-11-28	Annexe II à l'avenant n° 3 du 28 novembre 1980	15
1982-07-12	Avenant n° 1 du 12 juillet 1982 relatif à la mise en application du régime de prévoyance Inaptitude à la conduite	19
	Convention du 12 juillet 1982 portant mise en application du régime de prévoyance Inaptitude à la conduite Annexe Convention de gestion	20
1983-05-25	Accord du 25 mai 1983 relatif à l'indemnisation des représentants des salariés appelés à participer aux négociations et réunions paritaires nationales	16
1999-07-07	Accord du 7 juillet 1999 portant sur la désignation de l'institution chargée de la gestion du régime de prévoyance créé par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 modifié	51
	Avenant n° 3 du 7 juillet 1999 relatif au protocole sur la mise en place d'un régime d'inaptitude à la conduite	21
2001-12-17	Avenant du 17 décembre 2001 relatif à la modification des textes régissant l'IPRIAC	22
2002-02-05	Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC Annexe du 5 février 2002	22
2004-04-19	Avenant n° 4 du 19 avril 2004 relatif à diverses modifications au protocole d'accord du 24 septembre 1980	31
2004-09-09	Accord du 9 septembre 2004 relatif à la modification de l'accord du 24 septembre 1980	32
2008-06-26	Avenant du 26 juin 2008 portant modifications des statuts régissant l'IPRIAC	33
2009-11-25	Accord du 25 novembre 2009 relatif à la désignation de l'institution chargée du régime de prévoyance créé par le protocole d'accord du 24 septembre 1980	33
2010-05-20	Adhésion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à la prévoyance	34
2010-07-14	Arrêté du 6 juillet 2010 portant extension d'un avenant conclu dans le cadre de la convention collective de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local (n° 779)	JO-1
	Accord du 22 septembre 2010 portant modification des statuts de l'IPRIAC	30
2010-09-22	Accord du 22 septembre 2010 portant modification du règlement intérieur de l'IPRIAC	29
	Avenant n° 6 du 22 septembre 2010 à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à la mise en place d'un régime d'inaptitude à la conduite	34
2011-02-15	Adhésion par lettre du 15 février 2011 de l'OTRE à l'accord du 24 septembre 1980 et aux accords du 22 septembre 2010	35
2011-08-05	Arrêté du 27 juillet 2011 portant extension d'un avenant à un accord professionnel du 24 septembre 1980 relatif à la mise en place d'un régime d'inaptitude à la conduite conclu dans le cadre de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires de transport (n° 16), de la convention collective nationale des réseaux de transport publics de voyageurs (n° 1424) et de la convention collective nationale des voies ferrées secondaires d'intérêt local (n° 779)	JO-1
2016-04-20	Accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et activités du déchet	35
	Accord du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 relatif aux garanties décès et invalidité des salariés	41
	Avenant n° 7 du 20 avril 2016 à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à l'inaptitude à la conduite	45
2016-06-14	Adhésion par lettre du 14 juin 2016 de la FNST CGT aux accords du 20 avril 2016 et à l'avenant n° 7 du 20 avril 2016	47
2016-12-13	Arrêté du 1er décembre 2016 portant extension d'accords examinés en commission des accords de retraite et de prévoyance du 3 octobre 2016	JO-1
2017-03-07	Avenant n° 1 du 7 mars 2017 à l'accord du 20 avril 2016 portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité des salariés relevant des professions du transport	47
2017-04-12	Avenant n° 1 du 12 avril 2017 à l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés	48
2017-05-23	Adhésion par lettre du 23 mai 2017 de la FGT CFTC aux avenants n° 1 du 7 mars 2017 et du 12 avril 2017	49
2018-12-10	Accord du 10 décembre 2018 relatif à l'OPCO (Mobilités)	52
2019-02-15	Avenant n° 2 du 15 février 2019 à l'accord-cadre du 20 avril 2016 relatif au nouveau modèle de protection sociale des salariés	49
2019-09-19	Dénonciation par lettre du 19 septembre 2019 de l'union des transports publics et ferroviaires de la convention collective du personnel des voies ferrées d'intérêt local du 26 septembre 1974	16
2021-03-17	Avenant n° 3 du 17 mars 2021 relatif au nouveau modèle de protection sociale des salariés	51





## **Index alphabétique**



# 1

1. Garantie de ressources 14

# 2

2. Duree et taux de la garantie de ressources 14

# 3

3. Delai de franchise 14

# 4

4. Períodes successives 15

# 5

5. Limites des indemnisations 15

# 6

6. Revision 15

# A

Accord du 10 decembre 2018 relatif a l'OPCO (Mobilites) 52

Accord du 13 mai 1975 relatif a la mensualisation 14

Accord du 20 avril 2016 portant modification du decret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 relatif aux garanties deces et invalidite des salaries 41

Accord du 22 septembre 2010 portant modification des statuts de l'IPRIAC 30

Accord du 22 septembre 2010 portant modification du reglement interieur de l'IPRIAC 29

Accord du 25 mai 1983 relatif a l'indemnisation des representants des salaries appeles a participer aux negociations et reunions paritaires nationales 16

Accord du 25 novembre 2009 relatif a la designation de l'institution chargee du regime de prevoyance cree par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 33

Accord du 7 juillet 1999 portant sur la designation de l'institution chargee de la gestion du regime de prevoyance cree par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 modifie 51

Accord du 9 septembre 2004 relatif a la modification de l'accord du 24 septembre 1980 32

Accord relatif a la modification de l'accord du 24 septembre 1980 32, 33

Accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modele de protection sociale des salaries relevant des professions des transports et activites du dechet 35

Actions de prevention et points de solidarite 39

Adaptation des dispositions de l'article 14 50

Adhesion de la FGT CFTC 49

Adhesion par lettre de l'OTRE a l'accord du 24 septembre 1980 relatif a la prevoyance 34

Adhesion par lettre du 14 juin 2016 de la FNST CGT aux accords du 20 avril 2016 et a l'avenant n° 7 du 20 avril 2016 47

Adhesion par lettre du 15 fevrier 2011 de l'OTRE a l'accord du 24 septembre 1980 et aux accords du 22 septembre 2010 35

Adhesion par lettre du 20 mai 2010 de l'OTRE a l'accord du 24 septembre 1980 relatif a la prevoyance 34

Adhesion par lettre du 23 mai 2017 de la FGT CFTC aux avenants n° 1 du 7 mars 2017 et du 12 avril 2017 49

Agents employes dans une autre specialite 3

Annexe a l'avenant n° 1 du 11 mai 1977 13

Annexe I au protocole du 26 novembre 1976 relatif aux frais de deplacements du personnel 13

Annexe I. 13

Annexe II a l'avenant n° 3 du 28 novembre 1980 15

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC 22-28

Annexe portant sur les statuts de l'IPRIAC Annexe du 5 fevrier 2002 22

Annexes 56

Application des sanctions 9

Apprentissage 11

Assiette et taux des cotisations 39

Attribution des congés 7

Avancement dans une meme echelle 6

Avancement en grade 6

Avenant du 17 decembre 2001 relatif a la modification des textes regissant l'IPRIAC 22

Avenant du 26 juin 2008 portant modifications des statuts regissant l'IPRIAC 33

Avenant n° 1 a la convention collective nationale en vigueur le 1er janvier 1977 13

Avenant n° 1 du 12 avril 2017 a l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modele de protection sociale des salaries 48

Avenant n° 1 du 12 juillet 1982 relatif a la mise en application du regime de prevoyance Inaptitude a la conduite 19

Avenant n° 1 du 7 mars 2017 a l'accord du 20 avril 2016 portant modification du decret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties deces et invalidite des salaries relevant des professions du transport 47

Avenant n° 2 du 15 fevrier 2019 (nouveau modele de protection sociale des salaries) 49

Avenant n° 2 du 15 fevrier 2019 a l'accord-cadre du 20 avril 2016 relatif au nouveau modele de protection sociale des salaries 49

Avenant n° 3 du 17 mars 2021 (nouveau modele de protection sociale des salaries) 51

Avenant n° 3 du 17 mars 2021 relatif au nouveau modele de protection sociale des salaries 51

Avenant n° 3 du 7 juillet 1999 relatif au protocole sur la mise en place d'un regime d'inaptitude a la conduite 21

Avenant n° 4 du 19 avril 2004 relatif a diverses modifications au protocole d'accord du 24 septembre 1980 31

Avenant n° 6 du 22 septembre 2010 a l'accord du 24 septembre 1980 relatif a la mise en place d'un regime d'inaptitude a la conduite 34

Avenant n° 7 du 20 avril 2016 a l'accord du 24 septembre 1980 relatif a l'inaptitude a la conduite 45

Avenants regionaux et locaux 1

# B

Beneficiaires 18, 39

Blessures, maladie, maternite, retraite 10

# C

Cadre du personnel 3

Capital deces 39

Carte d'identite 11

Categories de personnel concernees 17  
Cessation definitive de fonctions 4  
Champ d'application 36, 47  
Champ d'application de la presente convention 1  
Changement de residence 11  
Chapitre Ier  
- Maladie et accident 14  
- Representation du personnel 2  
CHAPITRE II  
- MATERNITE 15  
Chapitre II  
- Maternite 15  
- Conditions d'embauche et de licenciement 3  
Chapitre III  
- Remuneration du personnel 5  
Chapitre IV  
- Regles d'avancement et de notation 6  
Chapitre IX  
- Reformes et retraites 10  
Chapitre V  
- Repos et conges 7  
Chapitre VI  
- Sanctions et conseil d'enquete 8  
Chapitre VII  
- Conditions de travail 10  
Chapitre VIII  
- Securite sociale 10  
Chapitre X  
- Divers 11  
Classification du personnel 3  
Comites d'entreprise 3  
Commission mixte nationale permanente 2  
Commission paritaire de gestion des regimes de prevoyance 40  
Composition du compte de points 37  
Compte personnel de points 37  
Conditions d'admission 3  
Conditions d'embauche et de licenciement 3  
Conditions de travail 10  
Conges des agents non titulaires 8  
Conges pour affections de longue duree dont l'origine est posterieure a l'entree en service 10  
Conges sans solde 8  
Conges supplementaires 8  
Conges syndicaux 8  
Conseil d'enquete 9  
Constitution de l'OPCO-M 53  
Convention collective nationale du 26 septembre 1974 1  
Convention collective nationale du personnel des voies ferrees d'interet local du 26 septembre 1974. Etendue par arrete du 23 juin 1975 JORF 17 juillet 1975. 1  
Convention de gestion 21  
Convention du 12 juillet 1982 portant mise en application du regime de prevoyance Inaptitude a la conduite Annexe Convention de gestion 20  
Creation d'un fonds dedie au haut degre de solidarite 39

## D

Date d'application 12  
Date d'application et duree 19  
Date d'effet 40, 47, 49-51  
Date d'effet et duree de la presente convention. 21  
Definitions 12  
Delai de franchise 14  
Delai-conge 5  
Delegues du personnel 2  
Denonciation 40  
Denonciation de l'union des transports publics et ferroviaires de la convention collective 16  
Denonciation par lettre du 19 septembre 2019 de l'union des transports publics et ferroviaires de la convention collective du personnel des voies ferrees d'interet local du 26 septembre 1974 16  
Deplacement comportant normalement un seul repas hors du lieu de travail 12  
Deplacements comportant au moins un repas journalier hors du domicile 12  
Deplacements comportant plusieurs repas successifs hors du lieu de travail 12  
Deploiement de la politique de prevention professionnelle 50  
Depot et extension 40, 48-51  
Depot et publicite 22, 30, 31, 52  
Depot et publicite. 22  
Designation de l'institution chargee de la gestion du regime de prevoyance cree par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 modifie 51  
Designation de l'institution chargee du regime de prevoyance 33  
Determinacion de l'aptitude 6  
Deuxieme partie  
- Maintien des droits statutaires en cas de passage d'une entreprise a une autre 2  
Disponibilite sans solde 8  
Dispositions communes aux differentes categories du personnel (Troisieme partie  
- Dispositions communes aux differentes categories du personnel) 2  
Dispositions diverses 19  
Dispositions finales 40

Dispositions generales 36  
Dispositions generales (Premiere partie  
- Dispositions generales) 1  
Dispositions particulieres aux auxiliaires 11  
Dispositions relatives a la gestion de l'accord 40  
Dispositions relatives au compte individuel de points 37  
Dispositions relatives au haut degre de solidarite 39  
Dispositions relatives aux garanties 38  
Dispositions specifiques pour les entreprises de moins de 50 salaries 50, 51  
Divers 11  
Diverses modifications au protocole d'accord du 24 septembre 1980 31  
Du 11 mai 1977 13  
Duree de la convention 1  
Duree du versement des prestations 18  
Duree et revision 47, 49-51  
Duree et taux de la garantie de ressources 14

## **E**

Elargissement du champ des actions du compte a points 50  
Engagements de l'association. 21  
Entree en application 22, 30, 52  
Entree en application. 22  
Etablissement et revision du cadre 3  
Etape 2 40  
Evacuation du logement des agents cessant definitivement leurs fonctions 9  
Exercice de l'action syndicale 1

## **F**

Facilites de circulation 11  
Faisant fonctions (Vacances au cadre - Faisant fonctions) 3  
Financement du regime 19  
FNST CGT 47  
Formalites a remplir pour l'admission 3  
Frais de deplacements du personnel 11  
Frais de deplacements du personnel Annexe I 13

## **G**

Garantie de ressources 14  
Garantie inaptitude a la conduite 38  
Garanties deces et invalidite des salaries 41  
Gouvernance de la commission paritaire de gestion 49

## **H**

Habillement 11

## **I**

I. - Constitution de l'OPCO-M 53  
II. - Organes de gouvernance 53  
III. - Ponderation des votes 55  
Inaptitude a la conduite 45  
Indemnisations des representants des salaries appeles a participer aux negociations et reunions paritaires nationales 16  
Indemnites de faisant fonctions 5  
Information des assures 38  
Insuffisance physique ou professionnelle 4  
Interdiction d'emploi des retraites 4  
Invalidite 38  
IV. - Modifications du perimetre apres la constitution d'OPCO-M 55

## **L**

Liberte syndicale et liberte d'opinion 1  
Licenciement par suppression d'emploi ou transformation d'exploitation 4  
Limites des indemnisations 15  
Liste des emplois concernes par le regime de prevoyance 'Inaptitude a la conduite' 15  
Liste des emplois concernes par le regime de prevoyance « Inaptitude a la conduite » 15  
Logement et nourriture assures par l'entreprise 12

## **M**

Maintien des avantages acquis 1  
Maintien des droits statutaires en cas de passage d'une entreprise a une autre (Deuxieme partie  
- Maintien des droits statutaires en cas de passage d'une entreprise a une autre) 2  
Maladie et accident 14  
Maladie, maternite, retraite 10  
Maternite 15  
Mensualisation 14  
Mise a jour des tableaux d'avancement 7  
Mise a la retraite 10  
Mise en application du regime de prevoyance Inaptitude a la conduite 19, 20  
Mise en disponibilite pour l'exercice des fonctions syndicales permanentes 2  
Mise en place d'un regime d'inaptitude a la conduite 21, 34  
Missions de la commission paritaire de gestion 40

Modalites d'attribution des points d'activite 37  
Modalites et calendrier de constitution d'OPCO-M 56  
Modification de l'accord du 24 septembre 1980 32  
Modification de la duree prevue par l'article 6 de l'avenant n° 2 du 15 fevrier 2019 51  
Modification des dispositions de l'article 10 du reglement interieur (demande de prise en charge) 29  
Modification des dispositions de l'article 13 du reglement interieur (base et montant des prestations) 29  
Modification des dispositions de l'article 1er du reglement interieur (objet) 29  
Modification des dispositions de l'article 3 des statuts (objet) 30  
Modification des dispositions de l'article 3 du protocole d'accord du 24 septembre 1980 (beneficiaires) 34  
Modification des dispositions de l'article 5 des statuts (membres) 30  
Modification des dispositions de l'article 5 du reglement interieur (beneficiaires) 29  
Modification des dispositions de l'article 8 du reglement interieur (paiement des cotisations) 29  
Modification des statuts de l'IPRIAC 30  
Modification des textes regissant l'IPRIAC 22  
Modification du decret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties deces et invalidite des salaries relevant des professions du transport 47  
Modification du reglement interieur de l'IPRIAC 29  
Modifications des statuts regissant l'IPRIAC 33  
Modifications du perimetre apres la constitution d'OPCO-M 55  
Montant des prestations 18

## N

Nomenclature des sanctions 8  
Nomination aux postes vacants 7  
Nouveau modele de protection sociale des salaries 48  
Nouveau modele de protection sociale des salaries relevant des professions des transports et activites du dechet 35

## O

Objet 11, 36  
OPCO (Mobilites) 52  
Organes de gouvernance 53  
OTRE 35

## P

Periodes successives 15  
Ponderation des votes 55  
Portabilite 19  
Preamble 19, 33, 34, 49, 51, 52  
Premiere partie  
- Dispositions generales 1  
Primes normales de fin d'annee 6  
Prise de service matinal 12  
Procedure de sortie du champ de l'accord-cadre 41  
Prochaine etape 40  
Protocole d'accord du 24 septembre 1980 17  
Protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un regime de prevoyance d'inaptitude a la conduite 17  
Protocole du 26 novembre 1976 relatif aux frais de deplacements du personnel 11  
Publicite 12, 19

## R

Reclassement dans l'entreprise 19  
Recours aupres du chef du service du travail et de la main-d'oeuvre des transports 9  
Recours aupres du chef du service du travail et de la main-d'œuvre des transports 9  
Reforme ou invalidite 10  
Reformes et retraites 10  
Regime de prevoyance « Inaptitude a la conduite » 4  
Regime des retraites 10  
Reglement des litiges 41  
Reglementation du travail 10  
Regles d'avancement et de notation 6  
Relations entre les syndicats et les entreprises 1  
Remuneration du personnel 5  
Renouvellement et denonciation et effets de celle-ci. 21  
Repartition des sieges au sein de la commission paritaire de gestion des regimes de prevoyance 48  
Repos et conges 7  
Representation du personnel 2  
Respect de l'integralite de l'accord 36  
Revalorisation des indemnites 12  
Revision 15, 40  
Risques couverts 17

## S

Sanctions et conseil d'enquete 8  
Securite sociale 10  
Service national actif et periodes d'instruction 8  
Services de nuit 12  
Statuts 23  
Suspension 9

## **T**

Tableau d'avancement	6
Taux des indemnités	13, 14
Texte de base	1, 17, 51, 52
Textes abrogés	11
Titre Ier Dispositions générales	36
Titre II Dispositions relatives au compte individuel de points	37
Titre III Dispositions relatives aux garanties	38
Titre IV Dispositions relatives au haut degré de solidarité	39
Titre V Dispositions relatives à la gestion de l'accord	40
Titre VI Prochaine étape	40
Titre VII Dispositions finales	40
Transmission d'informations en cas de changement d'organisme assureur	38
Troisième partie	
- Dispositions communes aux différentes catégories du personnel	2

## **V**

V. - Modalités et calendrier de constitution d'OPCO-M	56
Vacances au cadre-Faisant fonctions	3
Visites médicales sur demande de l'entreprise	10





