

**AVENANT N° 5 PORTANT REVISION DU
TITRE IX ET DE L'ANNEXE 4 RELATIFS AU
MAINTIEN DE SALAIRE ET AU REGIME DE
PREVOYANCE DE LA CONVENTION
COLLECTIVE DES PERSONNELS FAMILLES
RURALES DU
12 DECEMBRE 2012**

Am

BG *YAP*

Avenant n° 5 portant révision du Titre IX et de l'annexe 4 relatifs au maintien de salaire et au régime de prévoyance de la Convention collective des personnels Familles rurales du 12 décembre 2012

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

Les associations FAMILLES RURALES, les fédérations régionales, départementales, la fédération nationale, représentées par le collègue employeur siégeant au sein de la commission paritaire nationale

d'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives (CGT, CFDT, FO) siégeant à la commission paritaire nationale et représentant l'ensemble du personnel salarié travaillant dans le cadre des associations et fédérations FAMILLES RURALES

d'autre part.

AMC

BG  VAB

PREAMBULE

Les partenaires sociaux ont institué, au bénéfice des salariés des structures (associations Familles Rurales, groupements d'associations Familles Rurales et toutes structures affiliées, leurs fédérations, départementales, régionales et nationale) relevant du champ d'application de la Convention collective nationale des personnels Familles Rurales du 12 décembre 2012, des garanties collectives notamment en matière de maintien de salaire et de prévoyance complémentaire « incapacité, invalidité et décès ».

Ces garanties ont été formalisées au sein du Titre IX intitulé « *Le maintien de salaire et le régime de prévoyance* » et de l'Annexe 4 intitulée « *Organisme assureur et Gestionnaire du régime conventionnel* » de la Convention collective nationale des personnels Familles rurales du 12 décembre 2012.

Parallèlement, les partenaires sociaux ont institué, par un accord collectif relatif au maintien de salaire et au régime de prévoyance des personnels Familles Rurales en date du 25 mai 2018, un nouveau dispositif de garanties collectives en matière de maintien de salaire et de prévoyance complémentaire « incapacité, invalidité et décès », présentant un degré élevé de solidarité, au sens de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale et de ses décrets d'application.

Dès lors, les dispositions du Titre IX et de l'Annexe 4 de la Convention collective nationale des personnels Familles Rurales du 12 décembre 2012, ainsi que les accords et d'avenants antérieurs, portant sur le même thème, deviennent sans objet.

Dans ce contexte, le présent avenant, daté du même jour que l'accord collectif précité, met immédiatement un terme au Titre IX et à l'Annexe 4 de la Convention collective nationale des personnels Familles Rurales du 12 décembre 2012.

Article 1 – Objet de l'avenant

Le présent avenant met un terme aux dispositions du Titre IX intitulé « *Le maintien de salaire et le régime de prévoyance* » et de l'Annexe 4 intitulée « *Organisme assureur et Gestionnaire du régime conventionnel* » de la Convention collective nationale des personnels Familles rurales ainsi qu'aux accords et avenants antérieurs et postérieurs, ayant le même objet et notamment :

- l'avenant du 9 décembre 2008 relatif à l'article 35 de l'accord conventionnel du 8 mars 2006 relatif au maintien de salaire et au régime de prévoyance,
- l'avenant n° 8 du 9 décembre 2008 portant révision de l'article 35 de l'accord conventionnel des personnels Familles rurales du 8 mars 2006,
- l'avenant n° 12 du 27 janvier 2010 portant révision de l'avenant n° 8 relatif au maintien de salaire et au régime de prévoyance,
- l'avenant n° 1 du 12 décembre 2012 portant révision de l'accord conventionnel des

OMC

BG  

personnels Familles rurales du 8 mars 2006,

- l'avenant n° 2 du 24 janvier 2012 relatif à l'accord conventionnel du 8 mars 2006 portant sur le régime conventionnel de prévoyance des personnels Familles rurales,
- l'avenant n° 3 du 1^{er} janvier 2014 portant révision du Titre IX de la Convention collective des personnels Familles rurales du 12 décembre 2012 relatif au maintien de salaire et au régime de l'avenant du 9 décembre 2008,
- l'avenant n° 4 du 4 février 2015 portant révision du Titre IX de la Convention collective des personnels Familles rurales du 12 décembre 2012 relatif au maintien de salaire et au régime de l'avenant du 9 décembre 2008.

Désormais, l'ensemble des dispositions relatives aux garanties collectives en matière de maintien de salaire et de prévoyance complémentaire « incapacité, invalidité et décès » est matérialisé dans l'accord collectif du 25 mai 2018 relatif au maintien de salaire et au régime de prévoyance des personnels Familles Rurales.

Article 2 – Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} juillet 2018.

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives puis déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 25 mai 2018

Fait en 10 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour le Collège salariés :

FGA-CFDT : Odile BAUDET - COLINET
Oue

FNAS-FO :

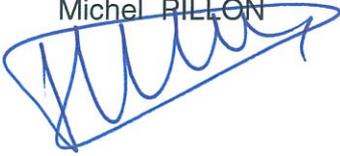
CGT :

am

BG MR YAKY

Pour le Collège employeurs :

Michel RILLON



Sylvain BRELOT

Marie-Agnès BESNARD



Daniel FONTAINE

Bernard GAZON



Monique ROUSSEAU

**ACCORD RELATIF AU MAINTIEN DE
SALAIRE ET AU REGIME DE PREVOYANCE
DES PERSONNELS FAMILLES RURALES**

Orx

BG

TUP 10/13

**Accord relatif au maintien de salaire et au régime de prévoyance des
personnels Familles Rurales**

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

Les associations FAMILLES RURALES, les fédérations régionales, départementales, la fédération nationale, représentées par le collège employeur siégeant au sein de la Commission paritaire nationale.

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives (CGT, CFDT, FO) siégeant à la Commission paritaire nationale et représentant l'ensemble du personnel salarié travaillant dans le cadre des associations et fédérations FAMILLES RURALES.

D'autre part.

ORC

BG

ESP
HN

PREAMBULE

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de réexaminer les conditions dans lesquelles les salariés des structures (associations Familles Rurales, groupements d'associations Familles Rurales et toutes structures affiliées, leurs fédérations, départementales, régionales et nationale) relevant du champ d'application du présent accord définit à son article 1, bénéficient de garanties collectives notamment en matière de maintien de salaire et de prévoyance complémentaire « incapacité, invalidité et décès ».

Ils ont notamment décidé de faire évoluer ces garanties afin d'assurer la pérennité du régime.

En outre, afin de garantir une forte solidarité entre les salariés de la Branche, les partenaires sociaux ont décidé de recommander Mutex, en tant qu'organisme assureur des garanties maintien de salaire, décès, invalidité, incapacité, et l'OCIRP en tant qu'assureur de la garantie rente éducation. Cette procédure permet, pour les structures qui le souhaitent, d'assurer, *via* l'adhésion à ces organismes assureurs, un accès égal aux garanties collectives, définies à l'article 5 du présent accord et par le contrat d'assurance collectif, à l'ensemble des salariés de la branche sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé.

Ce choix a été opéré à l'issue d'une procédure de mise en concurrence des organismes concernés, dans des conditions de transparence, d'impartialité, d'égalité de traitement entre les candidats et dans le respect des dispositions des articles D. 912-1 et suivants du Code de la sécurité sociale.

Le régime conventionnel présente un degré élevé de solidarité, au sens de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale et de ses décrets d'application.

OMC

BG

HAB

FOP

Article 1 – Champ d’application de l’accord

Le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain et sur les départements et territoires d’Outre-mer à l’ensemble des associations et fédérations Familles Rurales affiliées et classées selon la nomenclature d’activités française (NAF) dans les groupes suivants :

- 55.30Z** : terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs
- 55.10Z** : hôtels et hébergements similaire
- 56.29B** : autres services de restauration
- 85.51Z** : enseignement de disciplines sportives et d’activités de loisirs
- 85.59A** : formation continue d’adultes
- 85.52Z** : enseignement culturel
- 85.59B** : autres enseignements
- 88.91A** : accueil de jeunes enfants
- 88.10A** : Aide à domicile
- 88.10B** : Accueil ou accompagnement sans hébergement d’adultes handicapés ou de personnes âgées
- 88.99B** : action sociale sans hébergement n.c.a.
- 88.99A** : autre accueil ou accompagnement sans hébergement d’enfants et d’adolescents
- 94.99Z** : autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire
- 59.14Z** : projection de films cinématographiques
- 90.01Z** : arts du spectacle vivant
- 90.03B** : autre création artistique
- 78.10Z** : activités des agences de placement de main d’œuvre
- 79.90Z** : autres services de réservation et activités connexes
- 93.29Z** : autres activités récréatives et de loisirs
- 97.00Z** : activités des ménages en tant qu’employeurs de personnel domestique

Cette liste n'est pas exhaustive.

Article 2 – Structures soumises au présent accord

Toutes les structures entrant dans le champ d’application du présent accord, défini à l’article 1, sont tenues de faire bénéficier leurs salariés de garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent accord.

Afin de satisfaire leurs obligations, les structures pourront choisir les organismes recommandés à l’article 7.1 ou un autre organisme assureur.

Dans ce dernier cas, les structures rentrant dans le champ d’application du présent accord devront vérifier que le contrat d’assurance souscrit satisfait aux dispositions du présent accord.

Article 3 – Salariés bénéficiaires

Le présent accord bénéficie, à titre obligatoire, à l'ensemble des salariés des structures relevant de son champ d'application.

Article 4 – Suspension du contrat de travail

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires ou de rentes d'invalidité financées au moins en partie par la structure.

Dans une telle hypothèse, la structure verse une contribution calculée selon les règles applicables à la catégorie dont relève le salarié pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Article 5 – Garanties

Ce régime recouvre les garanties suivantes :

- la garantie maintien de salaire ;
- la garantie incapacité temporaire de travail ;
- les garanties invalidité et incapacité permanente professionnelle ;
- les garanties décès et invalidité absolue et définitive.

Ces garanties, décrites en annexe du présent accord, relèvent de la seule responsabilité des organismes assureurs recommandés, et seront versées dans les conditions, limites et exclusions fixées par le contrat d'assurance.

Article 5.1 – Salaire de référence

Le salaire de référence est le salaire brut fixe, plafonné à 4 plafonds mensuel de la sécurité sociale, versé par l'employeur ayant été soumis à cotisation de Sécurité sociale, au sens de l'article L.242-1 du Code de la Sécurité sociale, au titre du contrat d'assurance collectif de prévoyance au cours des trois derniers mois civils précédant la date de l'événement ouvrant droit à prestations.

En cas d'arrêt de travail de l'assuré au cours de cette période, le salaire de référence est le salaire brut fixe intégralement reconstitué.

Ce salaire est majoré du quart des rémunérations variables supplémentaires, régulièrement versées (notamment 13^{ème} mois, prime de vacances, prime d'ancienneté) ayant donné lieu à cotisation au titre des 12 derniers mois civils précédant la date de

l'événement ouvrant droit à prestations, à l'exclusion des indemnités versées en raison de la cessation du contrat de travail (notamment indemnité de départ à la retraite, indemnité compensatrice de congés payés). Lorsque la période de trois mois est incomplète, le salaire de référence défini ci-dessus est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisation.

Lorsque les prestations sont exprimées annuellement, le salaire de référence défini ci-dessus est multiplié par quatre.

Article 5.2 – Garantie Maintien de salaire

La garantie maintien de salaire et son financement sont à la charge intégrale de l'employeur.

Tout salarié, ayant au moins trois mois d'ancienneté dans la structure à la date de l'arrêt de travail, bénéficie selon les conditions, tenant notamment à la mise en œuvre d'une période de franchise et les modalités décrites ci-dessous et dans l'accord cadre en annexe du présent accord et dans le contrat collectif de prévoyance et de maintien de salaire à adhésion obligatoire- (conditions générales) ,d'une indemnisation à hauteur de 90 % de son salaire brut de référence dans la limite de la tranche B des salaires, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la Sécurité sociale (le cas échéant, reconstituées de manière théorique), pendant 90 jours.

Les indemnités journalières sont servies :

- à compter du 4^{ème} jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou accident de la vie privée,
- à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ou en cas d'affection longue durée (ALD) définie aux articles L322-3, 3°, 4° et L 324-1 du Code de la Sécurité sociale,
- à compter du 1^{er} jour pour les arrêts de travail en cas de maladie ou accident de la vie privée lorsque la durée de l'arrêt est supérieure à 15 jours continus.

Toutefois, au-delà du délai de carence de 3 jours de la Sécurité sociale, en l'absence d'intervention de la Sécurité sociale, pour l'assuré ne satisfaisant pas à l'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale en raison d'une réduction des prestations par la Sécurité sociale, d'une durée d'activité salariée ou d'un montant cotisé insuffisant, des indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes reconstituées de manière théorique, que la Sécurité sociale aurait versées si l'assuré avait satisfait à l'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale.

Les indemnités journalières sont versées au fur et la mesure de la présentation des décomptes de prestations en espèces émanant de la Sécurité Sociale, directement à l'employeur, à charge pour lui de les reverser le mois échu aux assurés après précompte des charges sociales.

Article 5.3 – Garanties Incapacité

Selon les modalités décrites ci-dessous et dans l'accord cadre en annexe du présent accord :

Pour les assurés bénéficiant du maintien de salaire au 1^{er} jour de l'arrêt de travail est versé :

- une prestation complémentaire à celle versée par la Sécurité sociale au terme de l'intervention de l'employeur au titre de son obligation conventionnelle de maintien de salaire (90 jours d'arrêt de travail, continus ou discontinus, sur 365 jours glissants), dont le montant représente 75 % du salaire de référence tel que défini à l'article 5.1 du présent accord, et tant que l'arrêt de travail indemnisé n'a pas atteint une durée totale de 90 jours continus, décomptés dès le 1^{er} jour de l'arrêt ; cette prestation est versée également pendant la période du délai de carence de trois jours de la Sécurité sociale faisant suite à un nouvel arrêt de travail.
- une prestation complémentaire à celle versée par la Sécurité sociale à compter du 91^{ème} jour d'arrêt de travail continu, dont le montant représente 77% du salaire de référence tel que défini à l'article 5.1 du présent accord.

Pour les assurés ne bénéficiant pas du maintien de salaire au 1^{er} jour de l'arrêt de travail

Il est versé, à l'expiration d'une franchise fixe de 90 jours continus d'arrêt de travail une prestation complémentaire à celle versée par la Sécurité sociale, dont le montant représente 77% du salaire de référence tranches A et B.

La prestation complémentaire incapacité s'entend y compris les prestations brutes de CSG/CRDS versées par la Sécurité sociale au titre de cette incapacité.

En l'absence d'intervention ou en cas de réduction de l'intervention de la Sécurité sociale, pour l'assuré ne satisfaisant pas à l'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale en raison de la période de carence ou d'une réduction des indemnités par la Sécurité sociale, d'une durée d'activité salariée ou d'un montant cotisé insuffisant, des indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes reconstituées de manière théorique, que la Sécurité sociale aurait versées si l'assuré avait satisfait à l'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale.

Les prestations complémentaires sont versées au fur et la mesure de la présentation des décomptes de prestations en espèces émanant de la Sécurité Sociale, directement à l'employeur, à charge pour lui de les reverser le mois échu aux assurés après précompte des charges sociales.

Les conditions de cessation des versements des prestations sont précisées dans le Contrat collectif de prévoyance et de maintien de salaire à adhésion obligatoire de la Convention collective nationale des personnels Familles Rurales, en tout état de cause ne peuvent être servies au-delà du 1095^{ème} jour d'arrêt de travail.

Article 5.4 – Garantie Invalidité et Incapacité Permanente Professionnelle

Tout salarié bénéficie, selon les conditions et modalités décrites ci-dessous et dans l'accord cadre en annexe du présent accord, d'une rente en cas d'invalidité ouvrant droit à la pension d'invalidité de la Sécurité sociale ou en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle conduisant à l'attribution par la Sécurité sociale d'un taux d'incapacité permanente professionnelle. Le montant de cette rente varie notamment en fonction du taux d'invalidité ou du taux d'incapacité permanente professionnelle.

Le montant de la prestation s'entend y compris les prestations brutes servies par la Sécurité sociale au titre de l'incapacité, et hors prestation complémentaire pour recours à tierce personne.

5.4.1 -Garantie invalidité

1^{ère} catégorie Sécurité sociale : 48.6% du salaire annuel de référence tranches A et B

2^{ème} catégorie Sécurité sociale : 81% du salaire annuel de référence tranches A et B

3^{ème} catégorie Sécurité sociale : 81 % du salaire annuel de référence tranches A et B

5.4.2- Garantie incapacité permanente professionnelle

En cas d'incapacité permanente professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 66 % : 81 % du salaire de référence tranches A et B

En cas d'incapacité permanente professionnelle d'un taux compris entre 33 % et moins de 66 % : $81\% \times \frac{3}{2} N$, « N » étant le taux d'incapacité permanente professionnelle

En l'absence d'intervention de la Sécurité sociale, pour l'assuré ne satisfaisant pas aux conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale en raison d'une durée d'activité salariée ou d'un montant cotisé insuffisant, l'assureur prend en charge l'indemnisation, après décision médicale selon les modalités définies dans le contrat d'assurance collectif. Dans ce cas, il est versé une prestation qui inclut la pension invalidité qui aurait été servie par la Sécurité sociale si l'assuré avait satisfait aux conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité sociale, reconstituées de manière théorique.

Article 5.5 – Garantie Décès et Invalidité Absolue et Définitive (I.A.D)

5.5.1 – Capital décès

En cas de décès du salarié ou d'invalidité absolue et définitive ou en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle conduisant à l'attribution par la Sécurité sociale

d'un taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur à 80 %, il sera versé par l'assureur un capital, selon les conditions et modalités décrites ci-dessous et dans l'accord cadre en annexe du présent accord.

- Célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge : 100% du salaire brut de référence
- Marié, concubin ou pacsé sans enfant à charge : 200% du salaire brut de référence
- Marié, concubin, pacsé, veuf, divorcé ou célibataire avec un enfant à charge : 250% du salaire brut de référence
- Majoration à partir du 2ème enfant à charge et pour chaque enfant suivant : 50% du salaire brut de référence

Pour définition du brut de référence voir art 5-1 du présent accord.

Par assimilation, dès lors qu'un salarié est reconnu par la sécurité sociale ou la Mutualité Sociale Agricole en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une Incapacité Permanente Professionnelle d'un taux de 80%, le capital décès est versé par anticipation à la demande de l'intéressé, ce qui met fin à la garantie décès.

5.5.2 – Garantie Rente éducation

Le capital décès est complété par une rente éducation au profit de chaque enfant à charge, selon les conditions et modalités décrites ci-dessous et dans l'accord cadre en annexe du présent accord.

En cas de décès du salarié ou d'invalidité absolue et définitive ou en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle conduisant à l'attribution par la Sécurité sociale d'un taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur à 80 %, il sera versé une rente éducation fixée comme suit :

- 6 % du salaire brut de référence jusqu'à l'âge de 10 ans révolus,
- 8 % du salaire brut de référence de 11 à 17 ans révolus,
- 10 % du salaire brut de référence de 18 à 25 ans révolus en cas de poursuite d'études,
- Doublement de la rente pour les enfants orphelins de père et de mère.

Pour définition du brut de référence voir art 5-1 du présent accord.

5-6 : définition des bénéficiaires des garanties capital décès et rente éducation

Enfants à charge

Sont considérés comme à charge les enfants de l'assuré, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire en cas de poursuite d'études et pendant la durée :
 - o de l'apprentissage ou des études ;
 - o de l'inscription auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi ou effectuant un stage ;
 - o du rattachement au foyer fiscal du ou des parents, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue avant le 21^{ème} anniversaire, équivalente à l'invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale justifiée par un avis médical, ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé, ou qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité ou de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité ».

Sont également considérés comme à charge de l'assuré :

- les enfants à naître et nés viables postérieurement au décès de l'assuré ;
- les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux du conjoint, du partenaire lié par un PACS, du concubin, de l'ex-conjoint, qui ont vécu au foyer de l'assuré jusqu'à la date de l'événement ouvrant droit à prestations et répondant aux conditions ci-dessus, sous réserve que leur autre parent ne soit pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Conjoint

On entend par conjoint, l'époux (ou l'épouse) de l'assuré non séparé(e) de corps judiciairement et non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée ou par convention enregistrée chez un notaire.

Concubin

On entend par concubin, la personne vivant en couple avec une autre personne dans le cadre d'une union de fait, au sens de l'article 515-8 du Code civil, caractérisée par le fait qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union ou par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité entre deux personnes, justifiée par la production d'une attestation de domicile commun (notamment quittance de loyer, facture EDF).

Partenaire de Pacs

On entend par partenaire de Pacs, la personne ayant conclu avec une autre personne une convention solennelle (Pacte Civil de Solidarité) ayant pour but d'organiser leur vie commune (article 515-1 et suivants du Code civil). Les signataires d'un Pacs sont désignés par le terme de partenaire. L'existence d'un Pacs peut être prouvée soit par la production de la copie du récépissé d'enregistrement du Pacs, soit par la production d'un extrait d'acte de naissance sur lequel le Pacs est mentionné.

OMC

BG

MR YAB

Article 5-7 : Portabilité des garanties prévoyance :

En application de l'article L 911-8 du Code de la Sécurité sociale, toutes les garanties de prévoyance définies au contrat sont maintenues aux anciens salariés du souscripteur, en cas de cessation de leur contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, et ce dans les conditions définies dans Contrat collectif de prévoyance et de maintien de salaire à adhésion obligatoire de la Convention collective nationale des personnels Familles Rurales.

Ce maintien de garantie est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime des salariés en activité. Ainsi, les anciens bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre.

Ce maintien ne concerne pas la garantie maintien de salaire.

Article 6 – Cotisations

6.1 – Taux, assiette, répartition des cotisations

Les taux de cotisations et la répartition entre employeur et salarié sont décrits dans le tableau ci-dessous :

Garanties	Taux de cotisations	Répartition	
		Part Patronale Tranches A et B	Part salariale Tranches A et B
Maintien de salaire	1,33 %	1,33 %	0 %
Incapacité	0,76 %	0 %	0,76 %
Invalidité	1,17 %	1,17 %	0 %
Décès / rente éducation	0,37 %	0,37 %	0 %
TOTAL	3,63 %	2,87 %	0,76 %

Les cotisations correspondent à un pourcentage des tranches A et B du salaire. Ce salaire s'entend du salaire brut fixe, versé par l'employeur ayant été soumis à cotisation de sécurité sociale au sens de l'article L.242-1 du Code de la Sécurité sociale.

Par ailleurs, ces tranches sont égales pour :

- la tranche A : tranche de rémunération inférieure à 1 fois la valeur du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et,
- la tranche B : tranche de rémunération comprise en 1 et 4 fois la valeur du PMSS.

Pour information, le PMSS est fixé, pour l'année 2018, à 3 311 €.

6.2 – Evolution ultérieure de la cotisation

- Il est expressément convenu que l'obligation de la structure adhérente, en application du présent accord, se limite au seul paiement des cotisations rappelées ci-dessus pour leurs montants et taux arrêtés à la date d'effet du présent accord.

Les taux de cotisations indiqués ci-dessus sont fixés pour une durée minimale de 3.5 ans à compter de la date d'effet du présent accord soit jusqu'au 31/12/2021.

Au cours du dernier exercice de cette période, les taux de cotisations pourront être renégociés avec la Commission paritaire nationale en fonction des résultats techniques obtenus.

- En cas d'augmentation des cotisations, celles-ci feront l'objet d'une nouvelle négociation et de la conclusion d'un avenant au présent accord.

A défaut d'accord, ou dans l'attente de sa signature, les prestations seront réduites proportionnellement par les organismes assureurs, de telle sorte que le budget de cotisations défini ci-dessus suffise au financement du système de garanties.

Article 7 – Organismes assureurs recommandés

7.1 – Choix des organismes assureurs recommandés

La procédure de mise en concurrence a permis à la Commission paritaire nationale de procéder à la recommandation d'organismes assureurs, pour une durée maximale de 5 années.

A l'issue de cette procédure, les partenaires sociaux ont décidé de recommander Mutex en tant qu'assureur des garanties maintien de salaire, décès, incapacité et invalidité et l'OCIRP, en tant qu'assureur de la garantie rente éducation.

Ces organismes assureurs assurent les garanties obligatoires visées à l'article 5 du présent accord et définies par le contrat d'assurance. Ils s'engagent en outre à respecter le Protocole Technique et Financier et le Protocole de Gestion, mentionnés dans le cahier des charges de la procédure de mise en concurrence.

Pour rappel, les structures entrant dans le champ de la Convention collective des personnels Familles Rurales ont la possibilité de ne pas choisir les organismes assureurs recommandés, dès lors que les salariés bénéficient de garanties au moins équivalentes à celles définies dans le présent accord.

7-2 – Réexamen du choix des organismes assureurs recommandés

Conformément à la législation en vigueur, les partenaires sociaux réexamineront les modalités d'organisation de la recommandation dans un délai qui ne pourra pas excéder 5 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord (à ce jour, article L. 912-1 du Code de la sécurité social).

A cette fin, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois avant le terme de la recommandation.

7.3 – Incidence du changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme(s) assureur(s), les rentes en cours de service seront revalorisées par l'organisme assureur, selon le même mode que le contrat précédent, conformément aux exigences légales (à ce jour, article L. 912-3 du code de la sécurité sociale).

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Ces engagements seront couverts par l'ancien ou le nouvel organisme assureur.

Article 8 – Degré élevé de solidarité

Article 8.1 – Actions

Ce régime a pour vocation de permettre à travers un degré élevé de solidarité la mise en place d'actions et d'outils à caractère non directement contributif.

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel peut prévoir :

- Une participation financière. A titre d'exemple : forfaitaire pour les alternants ;
- Le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques ;

- La prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :
 - ✓ à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droit ;
 - ✓ à titre collectif : des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

La Commission Paritaire nationale déterminera les actions mises en œuvre à ce titre. Un règlement arrêté par cette Commission fixera les mécanismes de prise en charge des prestations d'action sociale précitées qu'elle aura déterminées.

Quelles que soient les décisions prises, l'octroi effectif des mesures de solidarité est subordonné à la disponibilité des fonds pour les financer.

Article 8-2 – Financement et bénéfice

Un fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les cotisations brutes définies à l'article 6.1. versées par les structures entrant dans le champ d'application du présent accord et ayant choisi les organismes assureurs recommandés à l'article 7.1.

Il garantit la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques définies au 8.1. du présent article.

Le fonds de solidarité bénéficie aux seuls salariés des structures ayant rejoint les organismes assureurs recommandés.

Les structures ayant choisi, pour l'application du présent dispositif conventionnel, un autre organisme assureur que ceux recommandés, doivent veiller au respect des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel de prévoyance, notamment auprès de leur organisme assureur.

A cette fin, les structures doivent affecter 2 % des cotisations brutes du contrat collectif d'assurance souscrit au titre de la couverture prévoyance.

Article 8-3 – Gestion du fonds de solidarité

Le Comité paritaire de suivi défini à l'article 11 du présent accord, gère sous le contrôle de la Commission paritaire nationale, la gestion des fonds de solidarité et des dossiers, la mise en œuvre de la communication ainsi que la promotion des actions.

Article 9 – Obligation d'information

Les organismes assureurs recommandés doivent remettre à chaque structure souscriptrice une notice d'information résumant notamment les garanties issues du présent régime de branche et leurs modalités d'application.

Chaque structure remettra un exemplaire de cette notice à chacun de leurs salariés.

Article 10 – Comité paritaire de suivi du régime

Il est créé au sein de la Commission paritaire, un Comité paritaire de suivi, qui a pour objet d'examiner le fonctionnement du régime et les résultats du régime.

Ce comité est composé par les organisations syndicales représentatives pour le collège salarié et par les représentants employeurs pour le collège employeur et se réunira deux fois par an.

Il a pour mission :

am

NR 4/10

- de suivre la mise en place du régime,
- de contrôler l'application du régime de prévoyance, d'étudier et d'apporter une solution aux litiges portant sur l'application du régime de prévoyance,
- de contribuer à l'intégration des structures dans le régime de prévoyance ;
- d'examiner les comptes de résultats, ainsi que l'évolution statistique et démographique de la branche,
- de délibérer sur tous les documents d'information concernant le régime que diffuse le gestionnaire
- d'émettre par ailleurs toutes observations et suggestions qu'elle juge utiles,
- de proposer par délibération des avis relatifs au présent accord, ces avis étant soumis à la commission paritaire prévoyance.
- Le comité paritaire de suivi peut être saisi par les salariés et des employeurs en cas de difficultés (problématiques d'indemnisation notamment).

Les organismes assureurs recommandés communiqueront, chaque année, les documents financiers ainsi que leurs analyses commentées nécessaires à ses travaux, au plus tard le 30 juin suivant l'exercice examiné., ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer utiles.

En cas de non-respect du Protocole Technique et Financier et/ou du Protocole de Gestion par les organismes assureurs recommandés, la Commission paritaire nationale a la possibilité de mettre un terme aux recommandations en cours, après notifications aux organismes assureurs recommandés, par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un délai de préavis de 6 mois.

Article 11 – Dispositions diverses

Article 11.1 – Suivi de l'accord

Cet accord fera l'objet d'une évaluation par les membres de la Commission paritaire nationale.

Article 11.2 – Clause de rendez-vous

Les parties conviennent de se réunir au plus tard dans les 3 ans de la signature de l'entrée en vigueur de l'accord, pour faire le point sur les incidences de son application.

Article 11.3 – Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux exigences légales (à ce jour, articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail).

ORX

BG

MUP
HAB

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation sera notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 11.4 – Dépôt – Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au 1^{er} juillet 2018.

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives puis déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

* * *

Fait à Paris, le 25 mai 2018

Fait en 10 exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour le Collège salariés :

FGA-CFDT : Odile BAUDET-COLLINET
Oll

FNAS-FO :

CGT :

onc

04

ser

Pour le Collège employeurs :

Michel RILLON

Sylvain BRELOT

Marie-Agnès BESNARD

Daniel FONTAINE

Bernard GAZON

Monique ROUSSEAU

Annexe 1 :

Les documents suivants constituent un tout indivisible ayant valeur d'engagement contractuel :

- Contrat cadre relatif au régime de prévoyance institué dans le cadre de la convention collective nationale des personnels Familles Rurales
- Notice d'information relative au contrat collectif de prévoyance à adhésion obligatoire convention collective nationale des personnels Familles Rurales
- Protocole Technique et Financier relative au contrat prévoyance collectif à adhésion obligatoire
- Contrat collectif de prévoyance et de maintien de salaire à adhésion obligatoire convention collective nationale des personnels Familles Rurales

**AVENANT n°2 de révision de l'annexe 1 à LA CONVENTION COLLECTIVE
NATIONALE DES PERSONNELS FAMILLES RURALES (IDCC 1031)**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Les associations FAMILLES RURALES, les fédérations régionales, départementales, la fédération nationale, représentées par le collège employeur siégeant au sein de la Commission paritaire nationale

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales (CGT, CFDT, FO) siégeant à la Commission paritaire nationale et représentant l'ensemble du personnel salarié travaillant dans le cadre des associations et fédérations FAMILLES RURALES

d'autre part,

PREAMBULE

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les salaires minimaux au sein de la branche des personnels Familles Rurales.

Dans le cadre de la négociation annuelle de branche sur les salaires telle que prévue à l'article L 2241-8 du Code du travail le collège employeurs et le collège salariés ont échangé sur la nécessité de mettre fin à l'existence de niveaux de rémunérations infra SMIC dans les grilles de rémunérations de la convention collective, niveaux étant apparus avec les revalorisations successives du montant du SMIC.

Le collège employeurs et le collège salariés conviennent qu'une revalorisation globale de l'ensemble des rémunérations minimales attachées à l'ensemble des fiches métiers présentes dans l'annexe 1 de la convention collective est nécessaire.

Cette revalorisation portera sur l'ensemble des rémunérations au-dessous du niveau du SMIC en cours au jours de la signature de l'avenant ainsi que sur certaines rémunérations intercalaires.

La revalorisation des rémunérations prévue dans le présent avenant passe par l'augmentation du nombre de points des indices de base des salaires, modifiant ainsi l'annexe 1 de la Convention collective des Personnel Familles Rurales.

Par souci d'une présentation simplifiée et lisible, le présent avenant reprend, dans le tableau figurant à l'article 1^{er}, l'ensemble des indices contenus dans l'annexe 1 et modifiés.

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1^{er} : dispositions modificatives

La grille des classements des métiers et de leurs indices de base au sein de la branche Familles Rurales est modifiée de la façon suivante :

GROUPE DE METIERS	N°	METIERS	INDICE DE BASE
Groupe 4	4-11-a	Agent d'entretien	326
	4-10-a	Agent à domicile	328
	4-9- a	Préparateur(trice) de cuisine	333
	4-8 a	Personnel d'accompagnement	337
	4-7- a	Employé(e) à domicile	337
	4-6-a	Aide comptable	342
	4-5-a	Secrétaire-employé(e) de bureau	342
	4-4-a	Animateur(trice) d'ACM permanent	342
	4-3- a	Conducteur(trice) de car	342

	4-2-a	Secrétaire local(e) aide à domicile	342
	4-1-a	Assistant(e) éducateur(trice)	347
Groupe 3	3-16-a	Cuisinier(e)-économe	351
	3-15-a	Animateur(trice) local(e) et/ou fédéral(e)	361
	3-15-b	Directeur adjoint d'ACM permanent (-de 80 enfants)	361
		Directeur adjoint d'ACM permanent (80 enfants et plus)	370
	3-14-a	Professeur- animateur technique	365
	3-13-a	Maquettiste-secrétaire de rédaction	365
	3-12-a	Secrétaire assistante	365
	3-11-a	Auxiliaire de puériculture	365
	3-10a	Conseiller(e) conjugal(e)	370
	3-9-a	Conseiller(e) ESF	370
	3-8-a	Directeur(trice) d'ACM permanent (-de 30 enfants)	370
		Directeur(trice) d'ACM permanent (31 à 60 enfants)	398
		Directeur(trice) d'ACM permanent (61 à 100 enfants)	416
		Directeur(trice) d'ACM permanent (+ 100 enfants)	435
	3-7-a	Comptable	375
	3-6-a	Auxiliaire de vie sociale	375
	3-5-a	Aide-soignant(e)	375
	3-4-a	Educateur(trice) petite enfance	384
	3-3-a	Accueillant(e) Relais Familles	384
	3-2-a	Directeur(trice) adjoint(e) de structure petite enfance (40 places)	388
Directeur(trice) adjoint(e) de structure petite enfance (41 à 60 places)		398	
Directeur(trice) adjoint(e) de structure PE (61 places et plus)		412	
3-1-a	Responsable technique petite enfance	393	

Groupe 2	2-9-a	Infirmier(ière)	398
	2-8-a	Assistant(e) de direction	398
	2-7-a	Directeur(trice) d'association (5 salariés/ 140 000 euros)	398
		Directeur(trice) d'association (6 à 10 salariés/ 180 000 euros)	412
		Directeur(trice) d'association (11 à 15 salariés/ 200 000 euros)	426
		Directeur(trice) d'association (+ de 15 associations/220 000 euros)	444
	2-6-a	Animateur(trice) de RAM	407
	2-5-a	Directeur(trice) de structure petite enfance (jusqu'à 20 enfants)	416
		Directeur(trice) de structure petite enfance (21 à 30 enfants)	430
		Directeur(trice) de structure petite enfance (31 à 50 enfants)	444
		Directeur(trice) de structure petite enfance (+ de 50 enfants)	472
	2-4-a	Responsable de secteur	416
2-3-a	Chargé(e) de missions	416	
2-2-a	Conseiller(ère) technique	430	
2-1-a	Responsable de service	435	
Groupe 1	1-4-a	Délégué(e) régional(e)	435
	1-3-a	Coordinateur(trice) de services de soins	463
	1-2-a	Directeur(trice) adjoint(e) de fédération (50 à 100 associations)	472
		Directeur(trice) adjoint(e) de fédération (101 à 150 associations)	510
		Directeur(trice) adjoint(e) de fédération (plus de 150 associations)	538
	1-1-a	Directeur(trice) de fédération (50 asso/ 250 000 euros/ jusqu'à 5 salariés)	482
		Directeur(trice) de fédération (51 à 70 asso/ 500 000 euros/de 6 à 10 salariés)	510
		Directeur(trice) de fédération (71 à 100 asso/750 000 euros/de 11 à 15 salariés)	547
		Directeur(trice) de fédération (101 à 130 asso/ 1 million euros/ de 16 à 29 salariés)	584
		Directeur(trice) de fédération (+ de 130 asso/2 millions euros/ 30 salariés et plus)	631

Ces nouveaux indices de base viennent modifier en s'y substituant les indices de base de chaque grille indiciaire, en année 0, des fiches métiers présentes dans l'annexe 1.

Les points liés à l'ancienneté, dont les modalités d'attribution sont présentées dans la « grille ancienneté » de l'annexe 2, sont calculés sur la base de ces nouveaux indices en année 0.

Les points prévus dans grilles indiciaires des fiches métiers intégrant l'ancienneté, ne se cumulent donc pas avec les points de la grille d'ancienneté de l'annexe 2 qui précise quant à elle les règles d'attribution des points d'ancienneté par groupes métiers chaque année.

ARTICLE 2 : entrée en vigueur des dispositions :

Les présentes modifications entrent en vigueur au 1^{er} octobre 2022.

ARTICLE 3 : Égalité dans les rémunérations

Les structures doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. En outre, les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L 3221-2 du code du travail.

ARTICLE 4- Stipulations spécifiques pour les structures de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L2261-23-1 du Code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la Branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

ARTICLE 5– Dispositions diverses

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives

Il prend effet au 1^{er} octobre 2022.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail. Il fera l'objet des formalités de publicité légales.

ARTICLE 6- Révision, dénonciation

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

Fait à PARIS, le 4 Octobre 2022

En 10 exemplaires originaux,

Pour le collège patronal : (membres élus en Assemblée Générale de la Fédération nationale)

Michel PILLON

Sylvain BRELOT

Bernard GAZON

Dominique MAJERES

Pour le collège syndical

FGA-CFDT :

FNAS-FO :

CGT- organismes sociaux :