




©rcfotostock - stock.adobe.com


**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES**

**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2025-31
2 août 2025



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2025-31 du 2 août 2025

Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	[*]

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2025-31.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-31 du 2 août 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 18 Textile-industrie : accord du 4 mars 2025 relatif aux mesures urgentes pour l'emploi et la formation professionnelle.....	5
IDCC 44 Chimie-industrie : adhésion par lettre du 15 juillet 2025 de la FNCG aux accords des 15 mai 2025 et 25 juin 2025	11
IDCC 500 Habillement-mercerie-chaussure. Commerce-gros : avenant du 16 juin 2025 à l'accord du 11 avril 2019 relatif au financement du dialogue social.....	12
IDCC 1396 Produits alimentaires élaborés. Industries : avenant n° 120 du 17 juin 2025 à l'avenant n° 83 du 26 novembre 2009 relatif aux postes repères	16
IDCC 1412 Aéronautique : avenant n° 4 du 22 mai 2025 à l'accord du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle	44
IDCC 1412 Aéronautique : avenant n° 9 du 22 mai 2025 à l'accord du 27 mars 2006 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire.....	48
IDCC 1468 Crédit mutuel : accord du 7 mai 2025 relatif au Comité de groupe national ...	53
IDCC 1480 Journalistes : accord du 27 juin 2025 relatif aux salaires minimums conventionnels pour les salariés journalistes relevant du champ des entreprises de la radiodiffusion	61
IDCC 1513 Eaux-embouteillées : accord du 24 avril 2025 relatif à la modification du chapitre V « Classification et salaires » de la convention collective	64
IDCC 1922 Radiodiffusion : accord du 27 juin 2025 relatif aux salaires minimums conventionnels	103
IDCC 1951 Automobile-cabinets-expertises : avenant n° 92 du 19 juin 2025 relatif à la grille des salaires.....	106
IDCC 2147 Eau-assainissement : avenant n° 23 du 10 juin 2025 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires.....	108
IDCC 2205 Notariat : avenant n° 61 du 22 mai 2025 relatif à la modification de l'article 18.1 de la convention collective	111
IDCC 2247 Assurances-réassurances. Courtage-entreprises : avenant du 19 juin 2025 relatif aux salaires	114
IDCC 2335 Assurance-agences-générales. Personnel : avenant n° 3 du 15 mai 2025 à l'accord du 26 mai 2021 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	116

IDCC 2728 Sucreries-distilleries-raffineries : avenant n° 16 du 11 juin 2025 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties et à la prime d'ancienneté au 1 ^{er} juillet 2025.....	119
IDCC 3105 Régies-quartier : avenant du 24 juin 2025 relatif au droit syndical et plus précisément aux garanties accordées aux salariés participant aux négociations et aux réunions des instances paritaires	124
IDCC 3222 Menuiseries-charpentes : accord du 5 juin 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond.....	128
IDCC 3236 Industrie-services-nautiques : avenant du 10 juillet 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond.....	137
IDCC 3248 Métallurgie (Flandre-Douais) : accord du 4 juillet 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} septembre 2025	147
IDCC 3248 Métallurgie (Pas-de-Calais) : accord du 4 juillet 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} septembre 2025	149
IDCC 3248 Métallurgie (Maine-et-Loire) : accord du 7 juillet 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} novembre 2025	151
IDCC 3249 Industries-carrières-matériaux-construction : accord du 21 mai 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond	153
IDCC 3249 Industries-carrières-matériaux-construction : accord du 21 mai 2025 relatif à la mise en œuvre des mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle pour le secteur de l'industrie du béton	170
IDCC 3249 Industries-carrières-matériaux-construction : accord du 21 mai 2025 relatif à la mise en œuvre des mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle pour le secteur de l'industrie des tuiles et briques.....	185
IDCC 3249 Industries-carrières-matériaux-construction : avenant n° 1 du 21 mai 2025 à l'accord d'harmonisation du 11 avril 2025 relatif aux salaires minimaux garantis des ouvriers et des ETAM.....	195

Accord(s) professionnel(s)

Bâtiment et travaux publics : avenant n° 67 du 18 juin 2025 à l'accord du 31 juillet 1968 relatif au régime national de prévoyance des ouvriers	213
Assurance chômage : avenant n° 1 du 7 juillet 2025 à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage.....	215

Accord du 4 mars 2025

relatif aux mesures urgentes pour l'emploi et la formation professionnelle

NOR : ASET2550660M

IDCC : 18

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

UIT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT

FÉDÉCHIMIE FO ;

CMTE CFTC ;

THCB CGT ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

Préambule

La branche de l'industrie textile a été le secteur industriel impacté le plus tôt par les conséquences de la mondialisation, qui se sont traduites par une baisse du nombre d'entreprises et une baisse des effectifs salariés en France.

Les partenaires sociaux de la branche se sont mobilisés pour accompagner les entreprises et les salariés dans les mutations structurelles de la branche, afin de préserver la compétitivité des entreprises ainsi que l'emploi salarié en France, mais également pour mobiliser les leviers nécessaires pour faire face aux difficultés conjoncturelles rencontrées par la branche.

C'est ainsi notamment que les partenaires sociaux de la branche ont conclu un accord du 24 novembre 2020, et un avenant du 21 novembre 2022 sur l'activité partielle de longue durée, qui s'inscrivent dans un objectif de préservation des compétences et de l'emploi, et de sauvegarde de l'activité des entreprises de l'industrie textile.

Or, depuis 2022, les entreprises textiles ont été confrontées à des difficultés d'approvisionnement en matières premières et des problèmes liés à la logistique mondiale qui ont été accentués par la guerre en Ukraine.

De plus, la hausse exponentielle des prix de l'énergie a frappé durement les industriels du secteur textile. Le prix du gaz naturel a en effet augmenté de 80 % en France entre le premier semestre 2019 et le premier semestre 2024 (source Xerfi), alors qu'une partie de la branche

(l'ennoblissement) fait partie des secteurs énérgo-intensifs. Dans la mesure où le prix de l'électricité est en grande partie associé à celui du gaz, ces augmentations des coûts liés à l'énergie ont été violentes pour les industriels textiles.

Toujours animées par l'objectif commun de sauvegarder l'ensemble des entreprises de la branche et de préserver l'emploi de leurs salariés, les parties signataires ont décidé, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-3 du code du travail, d'ouvrir la possibilité d'une prise en charge par OPCO 2i, pendant une durée de deux ans, des coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

En conséquence de ces éléments, les partenaires sociaux ont convenu de ce qui suit.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises et aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile, des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés, tel qu'il résulte de la fusion des champs conventionnels de la convention collective nationale de l'industrie textile (IDCC n° 0018) et de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (ancien IDCC n° 1942) à la suite de l'arrêté de fusion du 27 juillet 2018.

Article 2 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties ont considéré qu'en égard à l'objet du présent accord, celui-ci n'appelle pas de stipulation spécifique, mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, étant rappelé que la branche est composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés et que le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 3 | Difficultés rencontrées par les entreprises de la branche

Présentation de la branche de l'industrie textile

La branche de l'industrie textile comprend les entreprises de conception, fabrication et commercialisation des textiles.

La fabrication regroupe quatre principales activités : la filature (création/transformation du fil, texturation et moulinage), la production d'étoffes (tissage, tricotage, non-tissé, tressage, dentelle, feutre), l'ennoblissement (blanchiment, teinture, impression, apprêts...), et la broderie.

Les textiles peuvent être fabriqués à partir de fibres naturelles (laine, coton, soie, chanvre, lin...), synthétiques et chimiques (polyester, nylon/polyamide, acrylique, élasthanne, verre, carbone, polyéthylène, polypropylène...) et artificielles (viscose et fibres cellulosiques).

Les étoffes obtenues sont utilisées dans de nombreux secteurs, en premier lieu dans l'habillement et l'ameublement, mais aussi dans le transport (fuselages, sièges/revêtements), le bâtiment (protections, géotextiles...), l'emballage (tote-bags, pochettes...), le médical (bas de contention, pansements, attelles, couches, hygiène), l'industrie (bâches, composites), les sports et loisirs (voiles, cordages), les équipements de protection individuelle (armée, police, pompiers...).

Les entreprises de la branche connaissent d'importantes mutations en matière de développement durable, qui nécessitent de former les salariés de la branche. À titre d'exemple, l'année 2022 a été marquée par des transformations réglementaires et législatives majeures tant au niveau français qu'au niveau européen (lois AGECE et Climat et résilience par exemple), qui ont introduit de nouvelles exigences en matière de transparence vis-à-vis des consommateurs.

Cela concerne notamment l'introduction de l'affichage environnemental français et le Product Environmental Footprint européen, obligatoires pour tous les produits textiles d'habillement.

La branche est composée de 2 517 entreprises (données OPCO 2i 2024), qui emploient 59 360 salariés (données OPCO 2i 2023, périmètre des entreprises appliquant la convention nationale de l'industrie textile).

La répartition de l'emploi dans la branche est principalement concentrée sur trois régions, qui regroupent plus de 60 % des emplois du secteur.

La région Auvergne-Rhône-Alpes concentre 28 % des emplois, suivie par le Grand Est avec 17 %, et les Hauts-de-France (16 %).

Le département du Nord concentre près de 10 % des emplois, suivi par la Loire avec 7,5 % et le Rhône avec 5,4 %.

État des difficultés rencontrées auxquelles sont confrontés les entreprises et les salariés de l'industrie textile

L'enquête de conjoncture économique conduite en janvier 2025 auprès de 450 entreprises représentatives de la branche montre qu'une partie des industriels textiles rencontre des difficultés économiques.

Outre la tendance baissière du chiffre d'affaires, les industriels de la branche continuent à subir les hausses du prix de l'électricité et du prix du gaz, en conséquence notamment du conflit en Ukraine. Le prix du gaz naturel a en effet augmenté de 80 % en France entre le premier semestre 2019 et le premier semestre 2024 (source Xerfi), alors qu'une partie de la branche (l'ennoblissement) fait partie des secteurs énérgo-intensifs.

Enfin, les industriels ont continué à témoigner dans cette enquête des difficultés rencontrées pour recruter et former leurs salariés, notamment en raison de la mise en œuvre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et ses impacts sur la prise en charge des coûts de formation.

Les difficultés économiques rencontrées par une partie des industriels textiles se traduisent sur l'emploi.

Les entreprises de l'industrie textile continuent néanmoins de recruter, notamment en raison d'une pyramide des âges marquée par une forte présence de seniors dans la branche (39,7 % des salariés ont 50 ans et plus – source : DARES), qui devront être remplacés à plus ou moins brève échéance, et nécessitent d'assurer la formation des équipes en place pour assurer la transmission des savoir-faire indispensables au bon fonctionnement des entreprises.

C'est dans ce contexte de difficultés rencontrées par une partie des entreprises que les parties signataires souhaitent mettre en œuvre un accord de mesures d'urgence pour soutenir l'emploi et la formation professionnelle de la branche de l'industrie textile.

Article 4 | Objectifs de l'accord

Le présent accord a pour objectif d'accompagner les entreprises confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles de favoriser le maintien et le développement des compétences des salariés de la branche.

Les parties signataires jugent urgent de permettre aux entreprises textiles d'assurer, dans le cadre du présent accord, la prise en charge des formations suivantes :

1. Formations cœur de métier textiles ;
2. Formations relatives à la transmission des savoir-faire textiles ;

3. Formations visant à l'obtention des certificats de qualification professionnelle de la branche (CQP), certificats de qualification professionnelle inter-industriels (CQPI) et certificat de compétences professionnelles interbranches (CCPI) suivants :

- CQP textiles :
 - CQP « Opérateur(trice) confection main » ;
 - CQP « Opérateur(trice) en confection » ;
 - CQP « Opérateur(trice) multipostes en confection » ;
 - CQP « Régleur(se) de machines de production » ;
 - CQP « Monteur(se) prototypiste en confection » ;
 - CQP « Agent(e) des méthodes conception mode et textile » ;
 - CQP « Agent(e) des méthodes Industrialisation mode et textile » ;
 - CQP « Coupeur(se) matières en confection » ;
 - CQP « Formateur interne en entreprise » ;
 - CQP « Modéliste industriel » ;
 - CQP « Opérateur qualité (CQPI) » ;
 - CQP « Responsable de production industries mode et textile » ;
- CQPI et CCPI :
 - CQPI « Conducteur d'équipement industriel » ;
 - CQPI « Animateur d'équipe » ;
 - CQPI « Agent logistique » ;
 - CQPI « Technicien(ne) de la qualité » ;
 - CCPI « Management de proximité – Gestion des activités de l'équipe » ;
 - CCPI « Management de proximité – Cohésion et gestion des relations de l'équipe » ;
 - CCPI « Création d'un module de formation interne » ;
 - CCPI « Animation d'un module de formation » ;
 - CCPI « Tutorat en entreprise » ;

4. Formations dispensées dans le cadre de la mise en œuvre de l'activité partielle ou de l'activité partielle de longue durée (APLD) ou APLD rebond.

Les actions de formation pourront être réalisées en situation de travail (AFEST) ou en formation interne. OPCI 2i contrôlera la réalisation des actions de formation réalisées en situation de travail (AFEST) ou en formation interne.

Article 5 | *Maintien dans l'emploi et publics prioritaires*

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés dits seniors doivent bénéficier du même accès aux actions de formation que les salariés plus jeunes, notamment afin de permettre le développement de leurs compétences et d'assurer leur employabilité. En conséquence, dans la mise en place de formations s'appuyant sur le dispositif mesures d'urgence, les partenaires sociaux souhaitent prioriser les salariés de 50 ans et plus.

Parce que les petites et moyennes entreprises bénéficient de moyens plus limités pour assurer le départ en formation de leurs salariés, les partenaires souhaitent prioriser les entreprises de moins de 150 salariés.

Animées par l'objectif commun de sauvegarder l'ensemble des entreprises de la branche et de préserver l'emploi de leurs salariés, les parties signataires décident que durant la mobilisation du dispositif de mesures d'urgence, les entreprises s'engagent à ne pas mettre en œuvre de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou d'accord de performance collective (APC). En cas de dégradation grave de la situation économique, le CSE sera consulté sur les solutions proposées

pouvant aller jusqu'au plan de sauvegarde de l'emploi comportant, prioritairement, un plan de départs volontaires.

Article 6 | Demande de soutien financier d'OPCO 2i

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique, selon les modalités définies ci-après, sous réserve de l'accord du conseil d'administration d'OPCO 2i.

Les conditions de prise en charge des actions de formation prévues par les parties signataires sont les suivantes :

- coûts pédagogiques : 100 % ;
- rémunération : 100 % ;
- frais annexe (transport, hébergement, repas) :
 - transport pris en charge à hauteur de 100 % du tarif SNCF de deuxième classe ou indemnités kilométriques selon les dispositions réglementaires en vigueur ;
 - repas du midi : 20 euros TTC ;
 - repas du soir : 25 euros TTC ;
 - hébergement : 120 euros TTC petit déjeuner compris.

Article 7 | Activité partielle et activité partielle de longue durée (APLD ou APLD Rebond)

Les parties signataires rappellent que les dispositifs d'activité partielle et d'APLD s'inscrivent dans un objectif de préservation des compétences et de l'emploi, et de sauvegarde de l'activité des entreprises de l'industrie textile confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles.

Les périodes d'activité partielle ou d'APLD peuvent être mises à profit pour organiser des actions de formation professionnelle continue en vue de maintenir ou de développer les compétences des salariés. Les actions de formation professionnelle continue dispensées durant une période d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée (APLD) entrent dans le cadre du présent accord.

Article 8 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le déroulement de leur carrière.

C'est pourquoi les signataires du présent accord réaffirment leur volonté :

- de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale ;
- de désigner, parmi les publics prioritaires aux actions de formation, les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité (et les femmes et les hommes après un congé d'adoption ou un congé parental) ;
- d'assurer un égal accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation.

En conséquence, les entreprises veillent à ce que le plan de développement des compétences ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Article 9 | Suivi de l'accord

Un suivi de l'accord sera assuré en CPNE de l'industrie textile à l'issue de la première année de sa mise en œuvre, et dans les quatre mois précédant son terme.

Les parties signataires solliciteront OPCO 2i pour obtenir la communication des données permettant d'assurer ce suivi.

Article 10 | Entrée en vigueur, notification, dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans.

Son entrée en vigueur est fixée au 1^{er} mai 2025.

L'accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Les signataires du présent accord se réservent la possibilité d'en solliciter l'extension auprès des instances compétentes, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 4 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Adhésion par lettre du 15 juillet 2025
de la FNCG aux accords des 15 mai 2025 et 25 juin 2025

NOR : ASET2550707M

IDCC : 44

Paris, le 15 juillet 2025.

Fédération nationale des industries de corps gras (FNCG), 66, rue La Boétie, 75008 Paris,
à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 14, avenue Duquesne,
75350 Paris 07.

Madame, Monsieur,

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous notifions, par la présente,
notre adhésion à l'accord relatif aux mesures d'urgence du 15 mai 2025 et à l'accord relatif à
l'égalité professionnelle femmes-hommes du 25 juin 2025.

Vous trouverez jointes à ce courrier, les copies des déclarations transmises à France Chimie, la
FIPEC, la FEBEA et aux quatre organisations syndicales de salariés (FCE CFDT, Fédéchimie FO,
CFE CGC, FNIC CGT) ainsi que leurs accusés de réception.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Brochure n° 3148 | Convention collective nationale

IDCC : 500 | **COMMERCE DE GROS DE L'HABILLEMENT,
DE LA MERCERIE, DE LA CHAUSSURE ET DU JOUET**

Avenant du 16 juin 2025 à l'accord du 11 avril 2019 relatif au financement du dialogue social

NOR : ASET2550708M

IDCC : 500

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

FCJT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FCDS CGT ;

FEC CGT-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont vu se multiplier ces dernières années les obligations et missions qui leur sont confiées au niveau de la branche. L'élargissement du champ de la négociation collective suppose donc que les partenaires sociaux soient en mesure d'exercer au mieux leur rôle qui s'est étendu et complexifié.

Il est alors apparu nécessaire aux partenaires sociaux que la charge de fonctionnement du dialogue social soit équitablement répartie entre toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective dans un fonds mutualisé.

Il est donc décidé d'instituer un système de financement du dialogue social dans la branche tel que défini dans le présent accord.

Cet avenant annule et remplace l'accord initial du 11 avril 2019 et ses avenants afin de modifier les montants de contribution et rajouter des dispositions concernant l'organisation et le suivi de la collecte.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (IDCC 500, brochure n° 3148).

Article 2 | Création de l'association paritaire de gestion : ACJTM (association paritaire distribution chaussure jouet textile mercerie)

Les organisations représentatives au sein de la branche s'entendent pour créer une association paritaire de gestion pour le financement du dialogue social sous l'égide de la loi de 1901.

Cette association paritaire de gestion est composée des organisations représentatives de la convention collective nationale n° 3148 (IDCC 500).

L'association paritaire a notamment pour objet de :

- faciliter le développement de la négociation collective en finançant l'organisation de leurs rencontres ;
- permettre la réalisation d'études et d'actions communes ;
- développer et promouvoir le dialogue social.

L'association paritaire aura également un rôle administratif et financier, notamment :

- prise en charge de l'appel et de la collecte de la contribution prévue à l'article 3 auprès des employeurs au titre du financement du dialogue social ;
- veiller à la répartition de la collecte conformément aux dispositions de l'article 5 ;
- assurer l'information et le suivi financier de l'utilisation des fonds auprès de la commission paritaire nationale.

L'association sera dotée de statuts et d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement.

Article 3 | Financement du fonds d'aide au dialogue social

Le financement du dialogue social dans la branche est assuré par une contribution annuelle conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet.

Cette contribution forfaitaire annuelle à la charge de l'employeur est fixée en fonction de l'effectif déclaré dans la DSN de l'année N-1 et est égale à :

- moins de 1 salarié : 55 € ;
- de 1 à moins de 10 salariés : 220 € ;
- de 10 à moins de 50 salariés : 550 € ;
- de 50 à moins de 300 salariés : 1 100 € ;
- 300 salariés et plus : 2 200 €.

Lorsqu'une entreprise a plusieurs établissements, il convient de faire une consolidation des effectifs de l'ensemble des établissements et du siège.

Ces montants pourront être révisés par décision de l'ACJTM en fonction des besoins du dialogue social.

Article 4 | Recouvrement de la contribution

La contribution prévue à l'article 3 du présent accord est recouvrée par l'ACJTM ou par une structure de collecte mandatée par elle sur décision de la CPPNI.

Le bordereau précisant la date limite de paiement est adressé au début de chaque année.

En cas de non-paiement de la contribution plus de 30 jours calendaires après l'échéance, l'entreprise sera redevable, en plus du montant de la contribution, d'une indemnité de 1 100 € (50 % du montant de la contribution la plus élevée) ainsi que des frais de recouvrement engagés.

Cette indemnité sera due sans préjudice d'une action en réparation du préjudice subi ainsi qu'en remboursement de l'ensemble des frais de recouvrement engagés.

Article 5 | Affectation du montant des contributions

Les sommes recueillies par l'association paritaire de gestion, qui a pour but le financement en transparence des frais concourant à la gestion du dialogue social et la promotion d'actions communes, seront réparties selon les modalités suivantes.

5.1. Association paritaire de gestion (ACJTM)

20 % du montant total de la collecte seront affectés à l'association paritaire de gestion.

Le budget de l'association paritaire de gestion devra être élaboré afin notamment de permettre la prise en charge des frais permettant la réalisation d'études et d'actions communes diligentées par les instances paritaires de la branche, des frais de représentation des partenaires sociaux dans la limite de deux représentants par organisation syndicale, des frais de secrétariat et des frais administratifs.

En cas de réserves cumulées sur plusieurs années faute de dépenses à la hauteur du pourcentage de la collecte dévolu à l'ACJTM, les partenaires sociaux peuvent décider d'en reverser une part aux organisations représentatives en la partageant selon les mêmes pourcentages que ceux indiqués à l'article 5.2.

5.2. Acteurs du dialogue social

50 % du montant total de la collecte sera reversé aux organisations patronales représentatives dans la branche.

30 % seront reversés aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

En cas de sommes non encaissées par une des organisations syndicales d'employeurs ou de salariés représentatives dans un délai de 2 ans, ces sommes seront mutualisées à parts égales entre les organisations du collège concerné et attribuées pour l'exercice comptable suivant.

Perte ou acquisition de représentativité

La perte de reconnaissance de représentativité dans la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet d'une organisation syndicale d'employeurs et/ou de salariés entraîne de plein droit la suspension du bénéfice de la répartition des fonds telle que définie ci-avant de façon différente suivant la part concernée :

a) Pour la part dévolue à l'ACJTM pour le remboursement des frais des négociateurs mandatés, la suspension prend effet le lendemain de la date de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel ou à la date d'opposabilité de tout acte légal constatant la perte de représentativité.

L'acquisition de reconnaissance de représentativité dans la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet par une organisation syndicale d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés lui donne droit au bénéfice de ce volet au lendemain de la date de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel ou à la date d'opposabilité de tout acte légal constatant l'acquisition de reconnaissance de représentativité ;

b) Pour la part acteurs du dialogue social, la suspension prend effet à la fin de la période budgétaire en cours, correspondant à l'exercice comptable, à la date de la publication au *Journal*

officiel de l'arrêté ministériel ou à la date d'opposabilité de tout acte légal constatant la perte de représentativité.

Les sommes justifiées jusqu'à la prise d'effet de la suspension par l'organisation concernée sont prises en compte dans la limite du budget fixé.

L'acquisition de reconnaissance de représentativité dans la convention collective nationale des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet par une organisation syndicale d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés lui donne droit au bénéfice de la répartition des fonds à compter de la période budgétaire suivante et au plus tard au premier jour de l'année civile qui suit la date de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel ou la date d'opposabilité de tout acte légal constatant l'acquisition de reconnaissance de représentativité.

Article 6 | Bilan annuel du financement du dialogue social

L'association paritaire rendra compte annuellement à la commission paritaire nationale de la manière dont sont utilisés les fonds ainsi collectés.

Article 7 | Entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à répartir équitablement la charge de fonctionnement du dialogue social à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective.

Article 8 | Entrée en vigueur et dépôt de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à la date d'extension.

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

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

Cet accord pourra être révisé et dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 16 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 120 du 17 juin 2025

à l'avenant n° 83 du 26 novembre 2009

relatif aux postes repères

NOR : ASET2550715M

IDCC : 1396

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

Pact'Alim,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'accord n° 83 du 26 novembre 2009 relatif aux postes repères a entendu définir pour la branche une liste de postes repères assortis d'une fourchette de coefficients correspondant à leur classification. Les postes retenus dans cette liste s'appuient sur des référentiels métiers/compétences de certificats de qualification professionnelle (CQP). Afin de tenir compte de l'évolution de certains de ses référentiels mais aussi de la création de nouveaux CQP au niveau interbranche les parties au présent accord entendent modifier et compléter la liste des postes repères de l'accord du 26 novembre 2009.

Eu égard à l'objet du présent accord, il n'y a pas lieu d'envisager des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

À l'article 1^{er} de l'accord n° 83 du 26 novembre 2009 le tableau des postes repères est remplacé par le tableau suivant :

Postes repères Fourchette de coefficients	Fourchette de coefficients
Opérateur de production	120-155
Préparateur	155-175

Postes repères Fourchette de coefficients	Fourchette de coefficients
Conducteur de machines	155-175
Conducteur de process	155-175
Conducteur de ligne	175-195
Responsable d'équipe	215-285
Responsable d'unité de production	275-335
Ouvrier qualifié de nettoyage industriel	145-175
Agent de maintenance	175-205
Technicien de maintenance	215-275
Agent de maîtrise de maintenance de niveau A	225-265
Agent de maîtrise de maintenance de niveau B	275-315
Agent logistique	145-185
Technicien logistique	235-275
Technicien qualité	205-225
Télévendeur	165-195
Commercial sédentaire	185-225
Attaché commercial	235-305
Promoteur des ventes/marchandiseur	185-215
Administration du personnel et de la paie	205-295

Article 2 | *Date d'effet et durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter de sa signature.

Article 3 | *Révision et dénonciation*

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions prévues par les articles L. 2261-7 à L. 2261-9 du code du travail.

Article 4 | *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 17 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Lien vers les référentiels CQP : <https://cqp.ocapiat.fr/certificats>.

Concernant l'attaché commercial, la révision de la fourchette de coefficients a été réalisée au vu d'un projet de nouveau référentiel qui n'a pas encore fait l'objet d'une inscription au RNCP et non sur la base du référentiel figurant sur le site cqp.ocapiat.fr.

Le référentiel est repris ci-après.

(Voir pages suivante.)

Référentiel du CQP « Attaché commercial » du secteur alimentaire

Référentiel d'activités		Référentiel de compétences		Référentiel d'évaluation	
Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés		Identifié les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités		Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		BC 1. Développer l'activité commerciale de l'entreprise		Modalités d'évaluation	
A.1.1 : Participation à une réunion de cadrage Échange avec son N + 1 à l'occasion d'un accompagnement spécifique Récotte des informations Identification de la stratégie d'entreprise Traduction de la stratégie d'entreprise en objectifs opérationnels Mise en œuvre du plan d'action et ajustement le cas échéant en lien avec les services internes Consultation des outils adéquats pour suivre la progression de ses objectifs		C1.1 : exécuter la stratégie commerciale de l'entreprise en appliquant le plan d'action opérationnel afférent pour atteindre les objectifs fixés.		L'exécution de la stratégie commerciale est efficiente : La stratégie est comprise et intégrée par le candidat Le plan d'action défini est réalisable (sur les plans humains, financiers, matériels, logistique) et permet d'atteindre les objectifs fixés par la stratégie commerciale Il précise les étapes, ressources (humaines, matérielles), outils nécessaires à son bon déploiement Un suivi de l'exécution du plan d'action est réalisé et des actions correctives sont mises en place le cas échéant	

Référentiel d'activités	Référentiel de compétences	Référentiel d'évaluation	
		Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	Critères d'évaluation
Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Identifié les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Modalités d'évaluation	
		<p>Étude de cas et soutenance orale :</p> <p>À partir d'une étude de cas ou de son expérience professionnelle réelle, le candidat rédigera une note de synthèse précisant :</p> <ul style="list-style-type: none"> – le mode opératoire pour développer l'activité commerciale (sourcing client, qualification du prospect) ; – les outils et techniques commerciales mobilisées ; – l'argumentaire commercial développé. <p>Il fera une présentation orale devant un jury qui permettra au candidat d'expliquer ses choix et au jury de poser des questions complémentaires sur les éventuelles compétences n'ayant pas pu être traitées</p> <p>Lieu de l'évaluation : en entreprise ou en OF</p> <p>Évaluateur : jury d'évaluation</p> <p>Durée de l'épreuve : 15 minutes de présentation et 10 minutes de Q/R</p>	

Référentiel d'activités	Référentiel de compétences	Référentiel d'évaluation	
		Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Identifié les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
		<p>Évaluation 4 « Jeu de rôle » :</p> <p>À partir d'un sujet proposé par le jury, le candidat participera à un jeu de rôle portant sur la conduite d'un entretien, les techniques de ventes et la vente additionnelles. Les membres du jury joueront le rôle des clients. Le jury conduit ensuite un entretien avec le candidat pour échanger sur certains points qu'il a pu observer et souhaite approfondir.</p> <p>Lieu de l'évaluation : en entreprise ou en organisme de formation</p> <p>Évaluateur : jury d'évaluation</p> <p>Durée de l'épreuve : 20 minutes de présentation et 10 minutes de Q/R</p>	

Référentiel d'activités		Référentiel de compétences		Référentiel d'évaluation	
Réfinit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés		Identifié les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités		Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
Modalités d'évaluation		Critères d'évaluation			
<p>A.1.2 :</p> <p>Définition de la zone géographique ciblée</p> <p>Réalisation d'une veille de marché</p> <p>Actualisation régulière de sa base de données</p> <p>Participation au processus de prospection de l'entreprise</p> <p>Identification et utilisation des outils d'aide à la prospection</p> <p>Identification des profils clients</p>	<p>C1.2 : sourcer de nouveaux clients en définissant la clientèle cible et en analysant le marché (positionnement de la concurrence, politique de prix...) et en utilisant les outils de prospection à disposition afin d'enrichir sa base de données de contacts qualifiés</p>	<p>C1.3 : créer du contenu (séquences mail, page de vente, posts, script téléphonique...) pour alimenter la prospection de l'entreprise et délivrer des messages impactant et attractifs.</p>	<p>Qualité du sourcing :</p> <p>La zone géographique est définie</p> <p>Le profil et le potentiel des clients sont définis : activité, taille, chiffres clés</p> <p>Le candidat est partie prenante dans le processus de prospection de l'entreprise : il propose des outils d'aide à la prospection ainsi que de nouvelles approches le cas échéant</p> <p>La veille est réalisée de manière structurée : sélection des outils, définition d'un processus, fréquence de réalisation...</p> <p>Le contenu créé est de qualité :</p> <p>Différents types de contenus sont créés par le candidat : mail, posts, script téléphonique</p> <p>Le type de contenu à créer est défini et en lien avec l'objectif commercial fixé</p> <p>Le contenu créé est impactant : il permet de créer du lien avec la cible, il est facile d'interprétation.</p> <p>Le contenu produit satisfait la demande du service commercial</p>		

Référentiel d'activités		Référentiel de compétences		Référentiel d'évaluation	
Réfère les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés		Identifié les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
<p>A.1.4 :</p> <p>Organisation d'un entretien avec le prospect</p> <p>Formulation de questions</p> <p>Analyse des comportements d'achat via le CRM</p> <p>Positionnement du prospect dans le cycle de vente</p>		<p>C1.4 : qualifier le prospect en lui posant des questions ciblées et/ou en analysant ses comportements d'achat via le CRM dans le but de définir son niveau d'engagement dans le cycle de vente</p>		<p>Modalités d'évaluation</p>	<p>Le prospect est qualifié :</p> <p>Des outils d'analyse sont utilisés par le candidat (SONCASE...)</p> <p>Les questions formulées permettent de définir les sources de motivation du candidat</p> <p>Le profil du prospect est défini afin d'adapter son argumentation</p> <p>L'analyse des comportements d'achat est précise : nombre d'achats, fréquence...</p> <p>Le niveau d'engagement du prospect est défini</p>

Référentiel d'activités		Référentiel de compétences		Référentiel d'évaluation	
Réfinit les critères et les modalités d'évaluation des acquis		Identifié les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités		Modalités d'évaluation	
Descript des situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés				Critères d'évaluation	
<p>A.1.5 :</p> <p>Adoption d'une posture spécifique à l'entretien</p> <p>Formulation de questions clés</p> <p>Identification des problématiques du prospect : enjeux, environnement</p> <p>Définition des besoins du prospect</p> <p>Gestion de l'entretien : introduction, message clé, respect du script téléphonique</p> <p>Proposition d'une offre adaptée</p> <p>Clôture de l'entretien</p>		<p>C1.5 : conduire un entretien téléphonique et/ou en face à face dans le cadre de sa prospection en prenant en compte les problématiques et besoins du prospect afin de lui proposer une offre adaptée</p>		<p>Qualité de la conduite de l'entretien :</p> <p>Le candidat adopte une posture bienveillante et adaptée à l'interlocuteur</p> <p>Les questions formulées sont pertinentes : elles sont adaptées au profil de la cible et permettent d'identifier les besoins du prospect</p> <p>Le candidat tient compte du profil du prospect lors de l'échange : environnement, enjeux</p> <p>L'offre proposée répond aux attentes du prospect</p> <p>L'entretien respecte des étapes bien précises : Prise de contact, découverte, proposition puis clôture</p>	
		<p>C1.6 : traiter les objections en appliquant des techniques de vente adaptées afin de rassurer le prospect et de lui faire prendre conscience de la valeur ajoutée que représente l'offre</p>		<p>Les objections sont traitées :</p> <p>Le candidat utilise des techniques de vente pour les traiter : il reformule son propos en tenant compte des objections</p> <p>Le candidat propose un délai de réponse le cas échéant</p>	

Référentiel d'activités		Référentiel de compétences		Référentiel d'évaluation	
Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés		Identifié les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités		Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
				Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
A.1.7 : Prise en compte de l'historique d'achat du client via le CRM de l'entreprise Identification d'une opportunité additionnelle pour le client Proposition d'un produit/service complémentaire adaptée Argumentation de son offre complémentaire auprès du client	C1.7 : vendre un produit et/ou un service complémentaire lors de l'acte d'achat (cross-selling) et lorsqu'il y a une vraie plus-value pour le client afin de développer le chiffre d'affaires de l'entreprise.		Un produit et/ou service complémentaire est proposé : La proposition du candidat est adaptée à la situation du client et en cohérence avec ses comportements d'achat L'argumentation développée permet au client de prendre conscience de la valeur ajoutée de cette offre		
BC 2. Organiser et gérer et l'activité de son secteur commercial					
A.2.1 : Participation à des réunions Collecte des informations : tableau de synthèse, feuilles d'objectifs, base de données centralisées Exploitation des données récoltées Identification des enjeux de l'entreprise Définition des objectifs avec sa hiérarchie	C2.1 : définir le plan d'action à mener sur son secteur en fonction des enjeux, objectifs de l'entreprise en se tenant à jour des informations communiquées lors de réunions ou autres sources (base de données, tableau de synthèse...) afin d'être opérationnel		Questionnaire à visée professionnelle : Le candidat répond aux différentes questions posées (études de cas, mises en situation fictives), portant sur sa maîtrise professionnelle en matière d'organisation et de gestion d'activité Lieu de l'évaluation : en OF, en entreprise, en ligne à partir de la plateforme EvAlim Évaluateur : correction automatique par la plateforme EvAlim (test national) Durée de l'épreuve : 10 à 15 minutes		
			Le plan d'action est efficient : Le candidat comprend les enjeux de l'entreprise Le candidat fait preuve de proactivité (participation aux réunions, demande d'informations...) et est force de proposition Les objectifs sont définis conjointement avec la hiérarchie Le plan d'action défini et ses modalités sont réalisables		

Référentiel d'activités	Référentiel de compétences	Référentiel d'évaluation	
		Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Identifié les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
		<p>Mises en situations professionnelles réelles :</p> <p>Le candidat est évalué à un instant t sur sa pratique professionnelle réelle à partir d'observations où il organisera son activité (organisation des tournées, argumentaire commercial, veille sur son secteur...) et appliquera les règles en vigueur dans son entreprise dans son activité professionnelle</p> <p>Lieu de l'évaluation : en entreprise</p> <p>Évaluateur : tuteur</p> <p>Durée de l'épreuve : tout au long de la démarche CQP du candidat</p> <p>Étude de cas et soutenance orale :</p> <p>À partir d'une étude de cas ou d'une situation réelle choisie en amont et validée par son responsable, le candidat rédigera une note de synthèse précisant :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'organisation et la gestion de son activité ; – l'application des règles de sécurité et consignes de l'entreprise dans ses actions quotidiennes ; – la présentation de son argumentaire commercial ; – la procédure de veille. 	

Référentiel d'activités		Référentiel de compétences	Référentiel d'évaluation	
Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Identifié les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités		Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	Critères d'évaluation
			Modalités d'évaluation	
			<p>Il fera une présentation orale devant un jury qui permettra au candidat d'expliquer ses choix et au jury de poser des questions complémentaires sur les éventuelles compétences n'ayant pas pu être traitées</p> <p>Lieu de l'évaluation : en entreprise ou en OF</p> <p>Évaluateur : jury d'évaluation</p> <p>Durée de l'épreuve : 15 minutes de présentation et 10 minutes de Q/R</p>	

Référentiel d'activités		Référentiel de compétences		Référentiel d'évaluation	
Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés		Identifié les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités		Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	Critères d'évaluation
				Modalités d'évaluation	
A.2.2 : Identification des objectifs de l'entreprise Collecte des informations liés aux événements du secteur géographique Interprétation des données Priorisation de ses actions Organisation de ses tournées Respect du plan de routage Respect des règles de sécurité		C2.2 : organiser les tournées en se basant sur les objectifs de l'entreprise et les caractéristiques du secteur (nombre de points de vente, chiffre d'affaires, volume par magasin, potentiel de vente, interlocuteurs) en amont afin d'assurer une couverture optimale de son secteur dans le respect du routage et des règles de sécurité définies par l'entreprise		L'organisation des tournées est pertinente : L'organisation des tournées permet de servir les objectifs de l'entreprise Les informations collectées permettent de définir le potentiel des points de vente pris en charge par le candidat Les actions sont priorisées selon le niveau de potentiel de chaque point de vente Le plan de routage et les règles de sécurité sont respectés par le candidat Les contraintes des clients sont prises en compte : travaux, fermeture exceptionnelle, absence du responsable...	

Référentiel d'activités		Référentiel de compétences		Référentiel d'évaluation	
Réfinit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés		Identifié les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités		Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
Modalités d'évaluation		Critères d'évaluation			
<p>A.2.3 :</p> <p>Relecture du compte rendu de la dernière visite</p> <p>Prise de connaissances des événements internes, lancement de produits... des points de vente</p> <p>Prise en compte du reporting</p> <p>Programmation de ses visites en fonction des moments clés</p> <p>Préparation de son argumentation et des supports (chiffres, données panel, photos, échantillon...)</p> <p>Identification des points à aborder et des questions à formuler auprès de l'interlocuteur du point de vente</p>		<p>C2.3 : préparer ses visites en récoltant des informations nécessaires à son intervention (état et priorité des objectifs, clients, points de vente, produits, merchandising, promotions) et en consultant son reporting afin d'anticiper les besoins clients et d'intervenir dans les meilleures conditions possibles</p>		<p>Les visites sont préparées :</p> <p>Les informations essentielles à l'intervention sont prises en compte : compte rendu de la dernière visite, du reporting et des priorités</p> <p>Les visites sont programmées dans le temps en fonction des événements des points de vente</p> <p>Les points clés à aborder avec l'interlocuteur du point de vente sont définis</p> <p>L'argumentation propre à l'objet de la visite est adaptée au profil de l'interlocuteur et à la situation de son point de vente</p> <p>Les supports prévus par le candidat permettent d'appuyer son argumentation</p>	

Référentiel d'activités		Référentiel de compétences		Référentiel d'évaluation	
Réfinit les critères et les modalités d'évaluation des acquis		Identifié les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités		Modalités d'évaluation	
<p>Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</p> <p>A.2.4 : Identification de la typologie d'information à récolter Sélection des outils de veille en fonction des types d'informations Collecte de l'information (légales, concurrentielles, marché, produit, distribution) Traitement et analyse de l'information Diffusion de l'information aux acteurs concernés</p>		<p>C2.4 : réaliser une veille sur les évolutions des produits, du marché de l'entreprise et de son secteur afin d'être force de proposition</p>		<p>La veille réalisée est précise : Les informations récoltées sont exhaustives, elles recouvrent les évolutions des produits, du marché et du secteur de son entreprise Une synthèse des informations récoltées est produite, elle permet de comprendre les évolutions citées et est facile d'interprétation La synthèse est diffusée aux services concernés de l'entreprise</p>	
<p>A.2.5 : Intégrations des informations récoltées sur le terrain dans son reporting Synthèse des informations à communiquer Choix du support de communication Communication des informations auprès des services concernés</p>		<p>C2.5 : communiquer auprès de sa hiérarchie les informations en liens avec les points de vente (performance, difficultés rencontrées, opportunités) afin d'adapter ou d'anticiper ses futures actions commerciales</p>		<p>Qualité de la communication : Le reporting du candidat est à jour Une synthèse sur les informations afférentes aux points de vente est produite Le support de communication sélectionné permet de mettre en valeur la synthèse et facilite sa diffusion La synthèse et le support produit sont de qualité : facile d'interprétation, respecte le formalisme de l'entreprise... Les services concernés sont informés</p>	

Référentiel d'activités		Référentiel de compétences		Référentiel d'évaluation	
Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés		Identifié les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités		Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	Critères d'évaluation
Modalités d'évaluation					
A.2.6 : Intégration des procédures, méthodes et outils dans son activité professionnelle Se tient informé des évolutions internes pour être en phase avec les pratiques de l'entreprise	C2.6 : respecter les procédures, méthodes et outils définis par l'entreprise pour assurer le reporting et le bon fonctionnement de l'équipe commerciale				
A.2.7 : Intégration des règles de sécurité et de santé dans son activité Application des recommandations de gestion de risques préconisés ou imposés par l'entreprise Sensibilisation et suivi des équipes au quotidien Identification et communication des situations potentiellement à risque auprès de sa hiérarchie Alerte sa hiérarchie en cas de blessures le cas échéant	C2.7 : appliquer les règles de sécurité et de santé au travail en utilisant les bonnes procédures, postures et les bons gestes professionnels dans le but d'intervenir en toute sécurité dans son activité professionnelle.				
		Le candidat intervient dans un cadre sécuritaire : Les règles de sécurité et de santé au travail de l'entreprise et du point de vente sont intégrées dans les activités du candidat Il connaît les bons gestes professionnels (mise en rayon, installation de PLV...) Il propose des actions pour sensibiliser les équipes sur cette thématique : au quotidien il fait preuve d'intérêt et de bienveillance Les situations potentiellement à risque sont identifiées et remontrées auprès de sa hiérarchie			

Référentiel d'activités		Référentiel de compétences		Référentiel d'évaluation			
Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés		Identifié les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités		Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	Critères d'évaluation		
				Modalités d'évaluation			
BC 3. Veiller à la bonne implantation et distribution des produits en magasin							
A.3.1 : Identification des décideurs et acteurs influents Organisation des temps d'échanges Identification des besoins de l'interlocuteur Proposition de solutions à court et/ou moyen terme Rappel de son engagement et de sa disponibilité	C3.1 : développer un réseau professionnel au sein de chaque point de vente en organisant des temps d'échanges avec ses interlocuteurs et en prenant en compte leurs demandes afin pérenniser les relations commerciales		Questionnaire à visée professionnelle : Le candidat répond aux différentes questions posées (études de cas, mises en situation fictives), portant sur sa maîtrise professionnelle en matière d'implantation et de distribution des produits Lieu de l'évaluation : en OF, en entreprise, en ligne à partir de la plateforme EvAlim Évaluateur : correction automatique par la plateforme EvAlim (test national) Durée de l'épreuve : 10 à 15 minutes			Qualité du réseau professionnel : Les décideurs principaux sont identifiés (du point de vente et de l'enseigne) Le candidat est en capacité à créer du lien avec les décideurs et acteurs du point de vente : il est avenant, adopte une posture professionnelle et se rend disponible Des temps d'échange sont réalisés avec les décideurs et acteurs du point de vente Les besoins des décideurs sont clairement identifiés Des solutions adaptées et réalistes sont proposées aux décideurs	

Référentiel d'activités	Référentiel de compétences	Référentiel d'évaluation	
		Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	Critères d'évaluation
Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Identifié les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Modalités d'évaluation	<p>Mises en situations professionnelles réelles :</p> <p>Le candidat est évalué à un instant t sur sa pratique professionnelle réelle, à partir d'observations où il contrôlera la bonne implantation des produits en magasin (diagnostic du point de vente, analyse des stock...) et proposera de nouvelles implantations produits en magasin ainsi que des axes d'amélioration sur sa distribution</p> <p>Lieu de l'évaluation : en entreprise</p> <p>Évaluateur : tuteur</p> <p>Durée de l'épreuve : tout au long de la démarche CQP du candidat</p> <p>Étude de cas et soutenance orale :</p> <p>À partir d'une étude de cas ou d'une situation réelle choisie en amont et validée par son responsable, le candidat rédigera une note de synthèse précisant :</p> <ul style="list-style-type: none"> – le diagnostic du point de vente (contrôle facing, analyse des stocks, analyse distribution produit...) ; – les propositions de nouvelles implantations produits.

Référentiel d'activités		Référentiel de compétences		Référentiel d'évaluation	
Réfère les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés		Identifié les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités		Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
				Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
				<p>Le candidat fera une présentation orale devant un jury qui permettra au candidat d'explicitier ses choix et au jury de poser des questions complémentaires sur les éventuelles compétences n'ayant pas pu être traitées</p> <p>Lieu de l'évaluation : en entreprise ou en OF</p> <p>Évaluateur : tuteur</p> <p>Durée de l'épreuve : 15 minutes de présentation et 10 minutes de Q/R</p>	

Référentiel d'activités		Référentiel de compétences		Référentiel d'évaluation	
Réfinit les critères et les modalités d'évaluation des acquis		Identifié les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
<p>A.3.2 :</p> <p>Réalisation du diagnostic d'un point de vente : analyse des linéaires et des emplacements promotionnels</p> <p>Contrôle de la bonne application du plan d'animation commercial</p> <p>Identification des meilleures zones d'implantation produits</p> <p>Formulation de préconisations</p>		<p>C3.2 : réaliser un diagnostic d'un point de vente, des linéaires et des emplacements promotionnels afin de veiller au respect des plans d'animation commerciale et de définir les meilleures zones d'implantation possibles pour les produits alimentaires</p>		<p>Qualité du diagnostic du point de vente :</p> <p>Les informations propres au point de vente (profil consommateurs, tendances marché...) sont analysées</p> <p>Le profil client (fonctionnement, pratiques, situation et aléas) est pris en compte</p> <p>Les linéaires et emplacements promotionnels sont analysés : facing, prix produit, stock...</p> <p>L'application du plan d'animation commercial est analysée dans son ensemble et est argumentée</p> <p>Les meilleures zones d'implantation produits sont identifiées</p> <p>Les préconisations formulées sont cohérentes et permettent d'optimiser la visibilité des produits</p>	

Référentiel d'activités		Référentiel de compétences		Référentiel d'évaluation	
Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés		Identifié les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités		Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
				Modalités d'évaluation	
				Critères d'évaluation	
A.3.3 : Consultation des stocks disponibles au sein des points de vente Analyse des indicateurs et applications relatifs à la gestion des stocks (indicateurs réels et prédictifs) Identification de la situation du point de vente : surstock, ruptures ou anomalie stock Identification des causes racines Proposition de solution Correction des actions	C3.3 : Assurer la disponibilité des produits alimentaires dans les points de vente en interprétant les indicateurs de gestion des stocks afin d'anticiper les anomalies de stock et ainsi intervenir auprès des services achats et production le cas échéant	Les produits alimentaires sont disponibles dans le point de vente : Les stocks sont calculés La situation du point de vente est définie : surstock, ruptures ou anomalie stock Les causes racines sont identifiées et expliquées Les solutions proposées sont cohérentes à la situation du point de vente et réalisables Les actions réalisées sont ajustées			
A.3.4 : Analyse de la situation Identification du problème Identification des opportunités en magasin et plus largement dans la zone de chalandise Proposition de nouvelles actions d'implantation/théâtralisation des produits Entretien avec le chef de rayon	C3.4 : saisir les opportunités d'amélioration de la visibilité des marques à travers l'optimisation de l'implantation ou de la théâtralisation des produits alimentaires pour développer les ventes	Le candidat saisit les opportunités : Les situations au sein des points de ventes présentant une problématique sont identifiées Le candidat définit les opportunités d'amélioration potentielles pour ces situations : promotions, théâtralisation... Les nouvelles actions d'implantation ou de théâtralisation présentées au chef de rayon sont adaptées au point de vente Elles permettent d'améliorer la visibilité des produits alimentaires			

Référentiel d'activités		Référentiel de compétences		Référentiel d'évaluation	
Réfinit les critères et les modalités d'évaluation des acquis		Identifié les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
<p>A.3.5</p> <p>Analyse du contexte client</p> <p>Contrôle de la place accordée au produit en rayon et de sa présentation</p> <p>Vérification du stock tampon</p> <p>Prise en compte du rôle et du périmètre des autres intervenants dans le point de vente</p> <p>Prise d'informations auprès des services concernés en interne</p>		<p>C3.5 : identifier les causes à l'origine des dysfonctionnements (rupture de stock, stockage produit, événement spécial, mauvaise distribution produit etc.) en analysant le parcours produit jusqu'au point de vente afin de proposer des axes d'amélioration</p>			<p>Qualité de l'analyse du parcours produit :</p> <p>Le contexte du client est pris en compte dans l'analyse du candidat</p> <p>Les dysfonctionnements rencontrés dans le point de vente sont listés</p> <p>Le parcours produit est analysé dans son ensemble : livraison, stockage, mise en rayon, promotion</p> <p>Le rôle et le périmètre des autres intervenants ainsi que les services internes sont pris en compte dans l'analyse</p>

Référentiel d'activités		Référentiel de compétences		Référentiel d'évaluation	
Définit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés		Identifié les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités		Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
Modalités d'évaluation		Critères d'évaluation			
A.3.6 : Prise en compte des dysfonctionnement préalablement identifiés Proposition d'optimisation des actions Vérification de la faisabilité des actions Organisation de test le cas échéant Validation de leur mise en œuvre auprès de la direction	C3.6 : proposer des actions d'optimisation de la distribution du produit (logistique, stock, implantation en magasin) afin d'améliorer les pratiques de l'entreprise	Les actions proposées sont pertinentes : Les actions d'optimisation proposées sont adaptées, chiffrées et permettent d'améliorer les pratiques de l'entreprise Les actions proposées sont réalisables en termes de délai, d'organisation et de financement Des tests de mise en œuvre des actions sont réalisés le cas échéant Le candidat valide auprès de sa direction les actions à mettre en œuvre			
BC 4. Suivre et développer la relation client					
A.4.1 : Actualisation des informations client dans le CRM de l'entreprise Contrôle de la cohérence des informations indiquées Suivi régulier du reporting	C4.1 : exploiter le CRM de l'entreprise en y intégrant les informations clients et les données commerciales associées (commande, CA, fréquence d'achat...) afin de disposer des informations nécessaires aux visites	Questionnaire à visée professionnelle : Le candidat répond aux différentes questions posées (études de cas, mises en situation fictives), portant sur sa maîtrise professionnelle en matière de suivi et de développement de la relation client. Lieu de l'évaluation : en OF, en entreprise, en ligne à partir de la plateforme EvAlim Évaluateur : correction automatique par la plateforme EvAlim (test national) Durée de l'épreuve : 10 à 15 minutes			
		L'utilisation du CRM est efficace : Les informations clients et les données afférentes au point de vente sont intégrées dans le CRM Les informations renseignées sont situées dans les bonnes parties du CRM Un suivi régulier est réalisé par le candidat			

Référentiel d'activités	Référentiel de compétences	Référentiel d'évaluation	
		Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	Critères d'évaluation
Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Identifié les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Modalités d'évaluation	<p>Mises en situations professionnelles réelles :</p> <p>Le candidat est évalué à un instant t sur sa pratique professionnelle réelle à partir d'observations où il réalisera le suivi du client (enrichissement reporting/crm, traitement des réclamations) et développera la relation commerciale avec lui (conseil client, propositions d'offres promotionnelles...)</p> <p>Lieu de l'évaluation : en entreprise</p> <p>Évaluateur : tuteur</p> <p>Durée de l'épreuve : tout au long de la démarche CQP du candidat</p> <p>Jeu de rôle :</p> <p>À partir d'un sujet proposé par le jury, le candidat participera à un jeu de rôle portant sur le suivi et le développement de la relation client. Les membres du jury joueront le rôle des clients. Le jury conduit ensuite un entretien avec le candidat pour échanger sur certains points qu'il a pu observer et souhaite approfondir ; il pourra poser des questions complémentaires sur les éventuelles compétences n'ayant pas pu être traitées lors du jeu de rôle</p>

Référentiel d'activités		Référentiel de compétences		Référentiel d'évaluation	
Décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés		Identifié les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités		Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	Critères d'évaluation
				Modalités d'évaluation	
				Lieu de l'évaluation : en entreprise ou en OF Évaluateur : tuteur Durée de l'épreuve : 20 minutes de jeu de rôle et 10 minutes de Q/R	Les tâches commerciales et administratives sont automatisées : Les tâches commerciales et administratives récurrentes sont automatisées dans le CRM Les tâches automatisées fonctionnent Les ajustements sont réalisés par le candidat le cas échéant
A.4.2 : Priorisation des tâches à automatiser Réglages du CRM		C4.2 : automatiser des tâches commerciales et administratives récurrentes (relances par e-mail, message de confirmation, facture, sauvegarde automatique après envoi d'un document...) dans le CRM de l'entreprise pour optimiser la gestion des dossiers clients			

Référentiel d'activités		Référentiel de compétences	Référentiel d'évaluation	
Réfinit les critères et les modalités d'évaluation des acquis		Identifié les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
<p>A.4.3 :</p> <p>Identification d'une offre promotionnelle susceptible d'intéresser le client</p> <p>Proposition de l'offre promotionnelle auprès du client</p> <p>Relance du client</p> <p>Intégration des informations dans le CRM de l'entreprise le cas échéant</p>		<p>C4.3 : proposer au client des offres promotionnelles et/ou des avantages commerciaux ponctuelles selon les opportunités commerciales afin de le fidéliser</p>	<p>Les offres promotionnelles et/ou les avantages commerciaux proposés sont pertinents :</p> <p>Ils sont adaptés au profil du client et au profil consommateur : historique d'achat, produits alimentaires vendus, événements internes</p> <p>L'argumentation développée met en valeur la plus-value de l'offre</p> <p>Les offres et/ou avantages commerciaux permettent au client de bénéficier d'actions supplémentaires à des coûts avantageux</p> <p>Une relance est organisée par le candidat le cas échéant</p>	

Référentiel d'activités		Référentiel de compétences		Référentiel d'évaluation	
Réfinit les critères et les modalités d'évaluation des acquis		Définit les critères et les modalités d'évaluation		Critères d'évaluation	
Identifié les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités		Modalités d'évaluation		Qualité du conseil apporté :	
<p>A.4.4 :</p> <p>Accueil du client</p> <p>Analyse des besoins du client au vue de sa situation</p> <p>Conseil client sur les conditions de mise en œuvre du service ou de la commercialisation du produit</p>	<p>C4.4 : conseiller le client sur un produit alimentaire, un service ou une offre tout en prenant en compte ses problématiques et besoins afin de lui apporter une solution adaptée à sa situation</p>			<p>Les problématiques et besoins du client sont identifiées et analysées : type, durée, récurrence, impacts...</p> <p>Les conseils apportés au client lui permettent de prendre du recul sur sa situation et de se projeter vers une solution</p> <p>Le candidat adopte une posture professionnelle lors de l'échange avec le client : qualité de l'écoute, vocabulaire utilisé, clarté du message, reformulation de la demande</p>	
				<p>Les réclamations sont traitées :</p> <p>Les questions formulées par le candidat permettent d'identifier Les causes provoquant le mécontentement du client</p> <p>Les solutions proposées permettent de lever les freins rencontrés</p> <p>Le candidat s'entretient avec les services concernés le cas échéant : achat, production, livraison</p> <p>Une traçabilité du suivi et du traitement des réclamations est réalisée (CRM...)</p>	
<p>A.4.5 :</p> <p>Identification des causes provoquant le mécontentement client</p> <p>Questionnement client</p> <p>Proposition de solutions</p> <p>Mobilisation des services concernés le cas échéant : achat, production, livraison...</p> <p>Traitement des réclamations</p> <p>Intégration des informations dans le CRM entreprise</p>	<p>C4.5 : traiter les réclamations du client en identifiant les causes de son mécontentement (qualité produite, retard livraison...) dans le but de lui apporter des premiers éléments de réponse et de lui proposer une solution alternative</p>				

Référentiel d'activités	Référentiel de compétences		Référentiel d'évaluation	
	Identifié les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités		Définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation		
<p>A.4.6 :</p> <p>Définition du moyen de communication (téléphone, face à face, mail, questionnaire en ligne)</p> <p>Définition des critères d'évaluation</p> <p>Réalisation de l'évaluation de manière formelle et/ou informelle</p> <p>Identification des points forts et des points faibles rencontrés par le client lors de son expérience</p> <p>Définition d'axes d'amélioration</p>	<p>C4.6 : évaluer la satisfaction client en le questionnant sur l'expérience vécue (qualité de la relation client, qualité de l'action réalisée, disponibilité du professionnel, gains pour le client) dans le but de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue</p>	<p>La satisfaction client est évaluée :</p> <p>Le candidat utilise un moyen pour évaluer la satisfaction du client</p> <p>Des critères d'évaluation sont définis : prix, délais de livraison...</p> <p>Les points forts et points faibles de la prestation délivrés par l'entreprise sont récoltés auprès du client</p> <p>Des axes d'amélioration sont proposés par le candidat et partagés avec le client</p>		

Avenant n° 4 du 22 mai 2025

à l'accord du 21 septembre 2016
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2550701M

IDCC : 1412

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

SNEFCCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT :

CFTC métallurgie ;

FO métallurgie,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Considérant la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui a réformé les modalités de financement de la formation professionnelle et de l'alternance ;

Considérant l'accord collectif étendu du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle dans la branche et notamment les articles 12 et 13 organisant les dispositions financières de la formation professionnelle de la branche, modifié par les avenants successifs du 7 novembre 2019, du 15 avril 2021 et du 16 mai 2023 ;

Considérant l'accord collectif étendu du 4 mars 2019 portant désignation de l'opérateur de compétences dans la branche ;

Reconnaissant la volonté des partenaires sociaux de poursuivre la politique engagée de formation professionnelle et de certification des salariés de la branche professionnelle des entreprises d'installation, sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes notamment au vu des évolutions réglementaires environnementales ;

Le présent avenant a pour objectif de reconduire d'une part, les contributions conventionnelles au développement de la formation professionnelle et de l'alternance définies notamment aux

articles 12 et 13 de l'accord collectif susvisé pour les entreprises occupant moins de 300 salariés, et d'autre part, de garantir une capacité d'engagement financier complémentaire suffisante en maintenant les taux de cotisation en vigueur ;

Les dispositions de l'accord collectif étendu du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle dans la branche, non modifiées par le présent avenant feront l'objet d'une négociation ultérieure afin de prendre en compte l'ensemble des évolutions issues de la loi du 5 septembre 2018 susvisée.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 12 « Dispositions financières relatives aux entreprises employant moins de 11 salariés » sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Contribution légale

Conformément aux dispositions de l'article L. 6331-1 du code du travail, la contribution au financement de la formation professionnelle des entreprises de la branche employant moins de 11 salariés, versée à l'OPCO des entreprises de proximité par l'intermédiaire de l'Urssaf, s'élève à 0,55 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales.

Les instances paritaires compétentes de la branche détermineront chaque année, en lien avec le conseil d'administration de l'OPCO, les critères de prise en charge des différentes actions de formation professionnelle et des dispositifs de la formation en alternance.

Contribution conventionnelle

Au regard des besoins de formation (développement des compétences et alternance) des entreprises de moins de 11 salariés, les partenaires sociaux décident de proroger la contribution conventionnelle de 0,1 % instituée en 2012 puis confirmée en 2016, 2019, 2021 et 2023.

Cette contribution conventionnelle s'élève à 0,1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales de l'année de référence. Sa collecte sera confiée à l'OPCO des entreprises de proximité. Elle est mutualisée dans une section comptable distincte au sein de l'OPCO des Entreprises de proximité ; son usage et sa répartition relèvent de la compétence exclusive des partenaires sociaux de la branche. »

Article 2

Les dispositions de l'article 13 « Dispositions financières relatives aux entreprises d'au moins 11 salariés » sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Contribution légale

Conformément aux dispositions de l'article L. 6331-3 du code du travail, la contribution au financement de la formation professionnelle des entreprises de la branche employant au moins 11 salariés, versée à l'OPCO des entreprises de proximité par l'intermédiaire de l'Urssaf, s'élève à 1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales.

En cas de franchissement de seuil d'effectif, les dispositions de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale seront appliquées.

Les instances paritaires compétentes de la branche détermineront chaque année, les critères de prise en charge des différentes actions de formation professionnelle et des dispositifs de la formation en alternance, en lien avec le conseil d'administration

de l'OPCO, étant entendu que la prise en charge des actions de formation du plan de développement des compétences est réservée aux seules entreprises occupant moins de 50 salariés.

Contribution conventionnelle

Tout employeur contribue au développement de la formation professionnelle et de l'alternance en participant, chaque année, au financement de ces dispositifs.

Les partenaires sociaux décident de mettre en place une contribution conventionnelle à verser à l'OPCO des entreprises de proximité. Cette contribution a pour objet le maintien de l'investissement "formation et alternance" dans la branche afin d'une part, de lutter contre l'appauvrissement des métiers et d'autre part, de concourir au développement de la formation professionnelle continue, de l'alternance et à tout autre projet en lien direct avec la formation et l'alternance que la branche souhaiterait mettre en œuvre. Elle est mutualisée dans une section comptable distincte au sein de l'OPCO des entreprises de proximité ; son usage et sa répartition relèvent de la compétence exclusive des partenaires sociaux de la branche.

Pour les entreprises de 11 salariés à moins de 50 salariés, le taux de contribution conventionnelle est fixé à 0,30 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales. Elle est due à compter de la collecte 2026 sur la masse salariale 2025, en complément de la contribution légale obligatoire.

Pour les entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés, le taux de contribution conventionnelle est fixé à 0,60 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales. Elle est due à compter de la collecte 2026 sur la masse salariale 2025, en complément de la contribution légale obligatoire.

En cas de franchissement de seuil d'effectif, les dispositions de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale seront appliquées.

Au regard de l'effort consenti par les entreprises de la branche, il est attendu que les entreprises aient un accès privilégié à l'offre d'accompagnement, à l'information et à la communication développées par l'OPCO désigné ainsi qu'à des cofinancements selon leurs besoins.

Les partenaires sociaux précisent que les contributions conventionnelles ainsi fixées ont été définies en tenant compte du niveau des contributions légales, des besoins de formations et de compétences dans la branche en 2024 ainsi que de la situation économique des entreprises. Dès lors, toute modification des contributions légales, indépendante de la volonté des partenaires sociaux, entraînerait une renégociation des contributions conventionnelles fixées au présent avenant afin de les adapter, les augmenter ou les supprimer, par rapport à la nouvelle réglementation.

Enfin et dans tous les cas, il est convenu que les contributions conventionnelles telles que fixées au présent avenant dans les articles 12 et 13 modifiés sont définies pour une période maximale de 5 ans correspondant à la collecte des contributions au 28 février 2026 à 2030 inclus (respectivement sur les masses salariales des années 2025 à 2029). À l'issue de cette période et sans renégociation de l'accord ou mise en place d'un nouvel avenant à l'accord, les contributions conventionnelles seront supprimées. »

Article 3 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de cinq années, du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2030.

Article 4 | Dispositions particulières pour les entreprises occupant moins de 50 salariés

Le présent avenant définit un niveau de contribution conventionnelle spécifique pour toutes les entreprises occupant moins de 50 salariés. Les autres dispositions de ce texte ne nécessitent pas d'adaptation particulière pour les entreprises de cet effectif.

Article 5 | Dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent avenant fera l'objet d'une notification, d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, et au plus tard au 1^{er} janvier 2026. Il annule et remplace l'avenant n° 3 étendu du 16 mai 2023.

Fait à Paris, le 22 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 9 du 22 mai 2025

à l'accord du 27 mars 2006
relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire

NOR : ASET2550702M

IDCC : 1412

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

SNEFCCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFTD ;

CFTC métallurgie ;

FO métallurgie,

d'autre part,

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne ;

Vu la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (code IDCC 1412), notamment l'article 6-3 « Prévoyance » ;

Vu l'accord collectif national étendu relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire modifié dans la branche professionnelle du 27 mars 2006,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant à l'accord de prévoyance du 27 mars 2006 de la branche des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes a pour objet de mettre en conformité ledit accord avec la doctrine administrative relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail.

Soucieux de garantir le maintien du régime social et fiscal de faveur, les partenaires sociaux ont décidé de préciser les règles relatives au maintien des garanties prévoyance en cas de sus-

pension du contrat de travail indemnisée afin que les garanties mises en place conservent leur caractère collectif et obligatoire.

Article 1^{er} | Modification de l'article 3 « Participants »

Les dispositions de l'article 3 « Participants » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 3 | Bénéficiaires

Bénéficiaires dont le contrat de travail est en vigueur

Les dispositions du régime prévoyance de l'accord collectif prévoyance s'appliquent sans condition d'ancienneté à tous les salariés cadres et non-cadres, y compris les apprentis, des entreprises relevant du champ d'application de l'accord (dénommés ci-après "les salariés").

Bénéficiaires dont le contrat de travail est suspendu

L'adhésion desdits salariés est maintenue obligatoirement 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 financées au moins en partie par l'employeur qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Dans cette hypothèse, l'employeur versera une contribution calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié continuera à s'acquitter de sa propre part de cotisations.

En cas de suspension du contrat de travail non indemnisée supérieure à un mois, les garanties sont suspendues de plein droit.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé et les arrêts de travail ou les décès survenant durant cette période ne peuvent donner lieu à prise en charge au titre du contrat.

Toutefois, l'adhésion des salariés en congé parental d'éducation peut être maintenue à leur demande au titre des garanties décès et IAD. Ce maintien est possible sous réserve que le salarié s'acquitte seul de l'intégralité de la cotisation calculée selon les règles applicables, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur. »

(Voir page suivante.)

Article 2 | Modification de l'article 4 « Salaire de référence commun à l'ensemble des risques couverts »

Les dispositions de l'article 4 « Salaire de référence commun à l'ensemble des risques couverts » sont modifiées comme suit :

« 1. Salaire de référence des cotisations :

Salariés dont le contrat de travail est en vigueur

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des cotisations est égal à la somme du salaire brut et des primes, allocations d'heures supplémentaires et autres éléments de salaire se rapportant à la période normale et soumis à cotisations sociales, dans la limite des tranches A et B.

Par tranche A, il faut entendre la rémunération inscrite dans la limite du plafond de la Sécurité sociale fixé annuellement.

Par tranche B, il faut entendre la rémunération comprise entre le montant du plafond et 4 fois ce montant.

Salariés dont le contrat de travail est suspendu

Pour les salariés en suspension du contrat de travail rémunérée, le salaire de référence correspond, dans la limite des tranches A et B, au montant de l'indemnisation perçue par les salariés en suspension du contrat de travail bénéficiant d'un maintien de garanties y compris part des indemnités journalières complémentaires versées dans le cadre d'un régime de prévoyance obligatoire assujetti aux cotisations sociales.

Pour les salariés en congé parental d'éducation ayant demandé le maintien des garanties décès et IAD, la base de calcul des cotisations correspond au salaire brut annuel des douze mois civils précédant la suspension.

2. Salaire de référence des prestations :

a) Concernant les garanties décès/IAD, maternité, paternité, adoption et maintien de salaire :

Le salaire de référence correspond pour ces garanties à la somme du salaire brut tranche A et tranche B perçu au cours des 12 mois pleins précédant la date de l'arrêt de travail, du décès ou de l'événement ayant donné lieu à invalidité absolue et définitive, et des primes, allocations d'heures supplémentaires et autres éléments de salaire se rapportant à la période normale des 12 derniers mois d'activité et soumis à cotisations sociales.

b) Concernant les garanties incapacité temporaire, invalidité et incapacité permanente :

Le salaire de référence correspond pour ces garanties au salaire brut tranche A et tranche B perçu au cours des 12 mois pleins précédant la date de l'arrêt de travail hors primes, allocations d'heures supplémentaires et autres éléments de salaire se rapportant à la période normale des 12 derniers mois d'activité et soumis à cotisations sociales.

Pour le salarié n'ayant pas 12 mois de présence dans l'entreprise, le salaire de référence est reconstitué sur la base des éléments fixes de rémunération du dernier mois complet d'activité.

Si pendant la période de référence le salarié a perçu un revenu de remplacement et bénéficie du maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée visé à l'article 3, le salaire de référence intègre les revenus de remplacement versés par l'employeur.

Pour les salariés en congé parental d'éducation bénéficiant du maintien des garanties décès et IAD, la période de référence correspond aux douze mois précédant la suspension ou la cessation du contrat de travail.

Par tranche A, il faut entendre la rémunération inscrite dans la limite du plafond de la sécurité sociale fixé annuellement.

Par tranche B, il faut entendre la rémunération comprise entre le montant du plafond et 4 fois ce montant.

Si l'invalidité absolue et définitive ou le décès ne surviennent pas directement après une période d'activité, le salaire de base défini ci-dessus est revalorisé sur la base de l'évolution annuelle de la valeur de service du point du régime unique Agirc-Arrco dans la limite du fonds de revalorisation pour les prestations en capital et selon l'indice prévu par le contrat de l'organisme assureur pour les rentes. »

Article 3 | *Modification de l'article 5-11 « Maintien des garanties Décès – IAD »*

Le premier alinéa de l'article 5-11 « Maintien des garanties décès – IAD » est ainsi modifié :

« Conformément à l'article 7-1 de la loi n° 89-1009, en cas de changement d'organisme assureur, les garanties décès seront maintenues par l'ancien assureur au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité – invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance. Dans ce cas, la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation. »

Le second alinéa est supprimé.

Article 4 | *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune des parties signataires.

Article 5 | *Date d'effet*

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2025.

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent accord, à moins de dispositions plus favorables ou de garanties au moins équivalentes.

Article 6 | *Disposition particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés*

La branche professionnelle structurant les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente CCN IDCC 1412 étant composée à 97,5 % d'entreprises de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2022). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Article 7 | Notification. Dépôt. Extension

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 22 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

IDCC : **1468** | **CRÉDIT MUTUEL**
(29 juin 1987)

Accord du 7 mai 2025 relatif au Comité de groupe national

NOR : ASET2550713M

IDCC : 1468

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

CNCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FOSAB UNSA ;

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

SNB CFE-CGC ;

CFTC mutuel ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions des lois n° 82.915 du 28 octobre 1982 et n° 85.10 du 3 janvier 1985, partenaires sociaux ont convenu dès le 20 novembre 1985 de constituer le Comité de groupe national Crédit Mutuel.

À l'issue des trois précédents accords modificatifs les parties signataires considèrent toujours que le comité de groupe s'inscrit dans une volonté de dialogue social et doit contribuer à la qualité des relations humaines et à la participation de l'ensemble des composantes du Crédit Mutuel à son développement. Il apparaît ainsi comme un lieu de réflexion et d'échanges réciproques sur les perspectives du groupe et des organismes qui le composent. Le comité de groupe est ainsi une structure d'information et de dialogue social qui doit prendre en compte les évolutions intervenues ces dernières années au sein des groupes de Crédit Mutuel, ainsi que l'organisation non centralisée caractérisée par le principe de subsidiarité au sein du Crédit Mutuel.

Les parties maintiennent en conséquence le constat suivant :

- qu'en raison de l'organisation et du mode de fonctionnement spécifique du Crédit Mutuel, les fédérations régionales disposent d'une autonomie de gestion qui leur confère, de fait, un véritable rôle de société dominante vis-à-vis de leurs filiales ;
- que des comités de groupe ont été créés au sein des différents groupes du Crédit Mutuel dont le périmètre évolue régulièrement. Les parties prennent acte de l'existence de deux comités de groupe fédéraux ou interfédéraux à la date de signature du présent accord. Les parties prennent également acte du fait que leur existence conditionne l'application et l'équilibre général de cet accord fondé sur une répartition de l'information au niveau le plus adéquat ;
- que l'activité du Crédit Mutuel s'étant diversifiée depuis quelques années, il est nécessaire de consolider au niveau le plus pertinent les résultats de ses différentes filiales ;
- que les informations collectées au niveau confédéral concernant les résultats des filiales des fédérations sont nécessairement synthétiques et globales dans le cadre des règles de consolidation financières et comptables ;
- par conséquent, le cadre le plus approprié pour une information détaillée et consolidée des partenaires sociaux est celui de la fédération ou du groupe régional de Crédit Mutuel. Néanmoins, le niveau confédéral fournira des informations nécessaires et suffisantes au Comité de groupe national.

L'information du personnel doit donc être assurée selon les cas, soit par le comité de groupe constitué au niveau national, soit au niveau fédéral ou inter fédéral par le comité de groupe mis en place, le cas échéant, ou par toute autre instance représentative.

La mise en place de telles structures d'information ne vise pas à limiter les compétences du Comité de groupe national, mais à rationaliser et à optimiser la délivrance de l'information. Dans cet objectif fondé sur le principe du niveau d'information le plus pertinent, il existe ainsi deux niveaux complémentaires d'information du personnel, d'une part au niveau fédéral ou inter fédéral, et d'autre part au niveau national. Cela ne remet pas en cause l'objectif d'amélioration constante de l'information au sein du Comité de groupe national.

En conséquence, si des évolutions structurelles conduisaient à la suppression de comités de groupe fédéraux ou interfédéraux, les parties signataires du présent accord seraient amenées à se réunir dans le mois suivant cette suppression afin de constater, le cas échéant, la perturbation de l'équilibre général de l'accord. Dans ce cas, des négociations de révision du présent accord seraient immédiatement engagées.

Dans le cadre de l'objectif d'amélioration constante de l'information, les parties signataires du présent accord modificatif entendent ainsi développer le volet social de cette information, tant sur le plan quantitatif, avec des données sociales transmises à périmètre élargi, que sur celui plus qualitatif de l'information relative à l'emploi et l'évolution des métiers, ainsi qu'aux études thématiques notamment celles réalisées en partenariat avec l'opérateur de compétences (OPCO) ATLAS.

Elles soulignent également que les deux principaux groupes régionaux, à savoir le Crédit Mutuel Arkéa et le Crédit Mutuel Alliance Fédérale, ont opté pour le statut d'entreprise à mission en le traduisant par des actions concrètes et d'envergure dans les domaines de la transformation écologique et de la solidarité sociale et territoriale démontrant leur engagement au service de la société et leur ambition d'être ainsi des groupes à part alliant agilité, efficacité opérationnelle et utilité collective.

À ce titre, les parties signataires souhaitent également renforcer l'information du comité de groupe national en matière de politique environnementale et de prévention du risque climatique, notamment via la transmission du rapport de durabilité (CSRD) consolidé.

I. Composition et représentation du Comité de groupe national

I.1. Composition

Le Comité de groupe national comprend l'ensemble des organismes qui relèvent de la Confédération nationale du Crédit Mutuel au sens des articles L. 512-55 à L. 512-59 du code monétaire et financier.

Les filiales qui constitueraient des « outils nationaux » Crédit Mutuel entreraient également dans la composition du Comité de groupe national. On entend par outil national toute société au capital de laquelle sont présents l'ensemble des groupes de Crédit Mutuel.

Les filiales communes à plusieurs groupes doivent être incluses au sein du comité de groupe fédéral ou inter fédéral du groupe qui détient la participation la plus forte, ou, dans l'hypothèse de participations égalitaires, celui qui exerce le contrôle effectif de la filiale.

I.2. Représentation

Le président de la Confédération nationale du Crédit Mutuel préside le Comité de groupe national. Il peut se faire représenter. Il est assisté de deux personnes de son choix. Il peut se faire assister par toute personne dont les compétences lui semblent utiles pour traiter une question portée à l'ordre du jour.

La représentation du personnel au Comité de groupe national est la suivante :

- vingt-cinq membres désignés par les organisations syndicales parmi leurs élus titulaires ou suppléants aux comités sociaux et économiques de l'ensemble des organismes composant le groupe ;
- deux représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative au plan national, parmi les salariés des organismes composant le groupe. Ces derniers n'ayant pas de voix délibérative ne participent pas aux votes, désignations et résolutions du comité de groupe ;
- les deux administrateurs salariés de la Confédération nationale du Crédit Mutuel, représentant les organisations syndicales représentatives au conseil d'administration, tels que prévus à l'article V du présent accord, sont membres de droit du comité de groupe national mais n'ayant pas de voix délibérative, ils ne participent pas aux votes, désignations et résolutions du Comité de groupe national.

Les parties constatent que les élections professionnelles des comités sociaux et économiques au sein des organismes composant le groupe se font désormais majoritairement sur une répartition sur deux collèges électoraux, sous les dénominations suivantes : collège « employés-grades » ou « techniciens » d'une part, et collège « cadres », d'autre part. Les sièges sont en conséquence répartis entre les collèges électoraux proportionnellement à l'importance numérique de chacun des deux collèges suivants : « non cadre » et « cadre ». La représentativité des organisations syndicales dans les différents collèges est calculée à la date du 1^{er} juillet de l'année du renouvellement du comité.

Dans les organismes du groupe dans lesquels n'a été constitué qu'un collège unique, l'effectif global de ce collège sera affecté au collège « non-cadre » pour la répartition des sièges entre les collèges électoraux. S'agissant des désignations individuelles des membres du Comité de Groupe par les organisations syndicales, il est néanmoins décidé d'affecter l' élu au collège correspondant à sa catégorie professionnelle.

Les sièges affectés à chaque collège sont répartis entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre d'élus qu'elles y ont obtenu.

Il est fait application du système de la représentation proportionnelle au plus fort reste.

En fonction de cette répartition, les organisations syndicales désignent les représentants du personnel au comité de groupe parmi leurs élus titulaires ou suppléants aux comités sociaux et économiques.

II. Durée des mandats et renouvellement du Comité de groupe national

Les représentants du personnel sont désignés pour une durée de quatre ans, les mandats débutants et prenant fin aux mêmes dates pour tous.

Si dans cet intervalle de nouveaux organismes ou filiales tel que définis dans les deux premiers paragraphes de l'article I.1 entrent dans la composition du groupe, ils ne sont pris en compte que lors du renouvellement du comité.

III. Remplacement des membres du Comité de groupe national

En cas d'empêchement momentané ou définitif d'un de leurs représentants, les organisations syndicales font connaître au président du comité de groupe le nom de la personne appelée à le remplacer.

La perte du mandat de membre du comité social et économique d'un des organismes du groupe entraîne la perte du mandat au comité de groupe.

L'organisation syndicale procède alors à une nouvelle désignation pour la durée du mandat restant à courir.

Le cas de figure peut se présenter selon lequel un membre du comité de groupe national initialement désigné par une organisation syndicale, en fonction du nombre de sièges obtenus par celle-ci, change d'appartenance syndicale au cours du mandat d'une durée de quatre ans.

Une telle situation, pouvant potentiellement concerner l'ensemble des organisations syndicales représentatives disposant d'au moins un siège au comité, celles-ci prennent dès lors, par avance et en connaissance de cause, l'engagement de respecter les règles de déontologie et de bonne conduite telles que définies au règlement intérieur du comité de groupe national.

IV. Attributions du Comité de groupe national

Le Comité de groupe national du Crédit Mutuel a une compétence globale pour l'examen des résultats sur base consolidée, prévisions et orientations des fédérations et groupes régionaux du Crédit Mutuel.

Le Comité de groupe national, instance d'information, doit permettre la réflexion et les échanges, et développer le dialogue entre les partenaires sociaux, sur la situation et les orientations stratégiques des principaux domaines d'activité du groupe.

Le Comité de groupe national ne se substitue pas aux instances représentatives du personnel propres à chaque entité, les comités sociaux et économiques, comités de groupe fédéraux ou inter fédéraux conservant l'intégralité de leurs attributions et fonctions. Le comité de groupe n'est pas, d'autre part, une instance d'appel ou de négociation ayant à traiter des problèmes spécifiques des sociétés du Groupe.

Il reçoit des informations dans les domaines suivants :

- activité économique ;
- situation financière ;

- données sociales en matière d'emploi^[1] ;
- évolution des structures ;
- politique de développement ;
- politique environnementale et rapport de durabilité CSRD consolidé^[1] ;
- orientation générale et perspectives économiques et sociales du groupe.

Les membres du comité de groupe national sont également destinataires de certains travaux réalisés au sein d'observatoires des métiers, ou de l'OPCO ATLAS, notamment lorsque ceux-ci ont trait à l'évolution des métiers de la banque/assurance, aux évolutions technologiques et à l'attractivité et la mobilité.

Une synthèse annuelle des travaux des instances formelles et informelles (groupes de travail et/ou commissions *ad hoc* thématiques) de la branche du Crédit Mutuel pourra également être effectuée, le cas échéant, afin d'apporter un éclairage sur l'actualité sociale et l'évolution de l'emploi.

Ces informations quantitatives et qualitatives permettront ainsi au comité de groupe national d'être un lieu d'échange sur les pratiques professionnelles et sociales, à partir d'informations d'ensemble, et ce, dans le respect de ses attributions telles que décrites aux quatre premiers paragraphes du présent article.

De même, une synthèse annuelle des principales actions des fédérations et groupes régionaux en matière environnementale et de prévention du risque climatique pourra être effectuée, notamment lors de la réunion ordinaire annuelle supplémentaire prévue à l'article V du présent accord.

Il reçoit également communication des comptes et du bilan consolidé des entités du groupe Crédit Mutuel, et du rapport correspondant du commissaire aux comptes, ainsi que copie des procès-verbaux des réunions et des conclusions des expertises comptables des comités de groupe fédéraux ou interfédéraux concernant l'exercice considéré.

Il peut, pour l'examen de ces documents, se faire assister par un expert-comptable rémunéré par la Confédération nationale du Crédit Mutuel.

Le Comité de groupe national émet des vœux ou observations que le secrétaire transmet au conseil d'administration de la Confédération nationale du Crédit Mutuel et au secrétaire de la commission paritaire confédérale au titre de sa mission de coordinateur des relations sociales et syndicales.

Par ailleurs, les parties prennent acte de la pratique en vigueur depuis de très nombreuses années et contribuant à la qualité du dialogue social et au bon fonctionnement des instances représentatives du personnel, consistant à organiser une rencontre annuelle entre le président du comité de groupe national et chaque organisation syndicale représentative, reçue individuellement, pour un échange informel sur l'ensemble des thématiques abordées au sein du comité de groupe national.

[1] Afin de bénéficier d'une information d'ensemble en matière sociale, les indicateurs sociaux transmis au Comité de groupe national sont élaborés à partir de ceux collectés dans le cadre de la déclaration annuelle de performance extra-financière (DPEF), puis de ceux collectés dans le cadre du rapport consolidé de durabilité dit « CSRD », dès lors qu'il est établi. Le périmètre global retenu intègre toutes les activités du groupe, celles du périmètre coopératif ainsi que celles de ses filiales nationales (France entière, Métropole et DOM), hors filiales étrangères. La consolidation effectuée par la Confédération nationale du Crédit Mutuel s'appuie ainsi sur les données collectées auprès des caisses fédérales du groupe qui chacune rapporte sur l'intégralité de son périmètre consolidé. Le comité de groupe national reçoit également communication des avis des CSE et/ou des comités de groupe des groupes régionaux concernés portant sur leur propre rapport de durabilité.

V. Fonctionnement du Comité de groupe national

Le comité de groupe désigne, à la majorité des voix, un secrétaire et un secrétaire suppléant pris parmi ses membres. Le président peut participer à cette élection. Les membres du comité de groupe empêchés d'assister à la réunion peuvent donner pouvoir à un autre membre pour voter à leur place. Un même membre ne peut détenir plus de deux pouvoirs.

Afin de traiter de l'ensemble des domaines d'information mentionnés à l'article IV ci-dessus, le comité de groupe se réunit deux fois par an en réunion statutaire ordinaire sur convocation du Président.

L'ordre du jour est arrêté par le président et le secrétaire et communiqué aux membres trois semaines au moins avant la séance.

Après consultation du secrétaire, le président convoque le comité de groupe à une réunion extraordinaire, soit sur sa propre initiative, s'il estime que la nature et l'urgence d'une communication l'exigent, soit à la demande de la majorité des membres du comité.

L'ordre du jour de la séance extraordinaire comprend obligatoirement et exclusivement les points inscrits à la convocation de la réunion, et conformes aux dispositions du présent accord.

Une commission socio-économique du comité de groupe est constituée. Celle-ci comprend trois représentants par organisation syndicale représentative au Crédit Mutuel et le secrétaire du comité de groupe ainsi que le coordinateur des relations sociales et syndicales.

Elle se réunit au moins trois semaines avant les réunions plénières et dans les cas suivants :

- au cours du premier semestre pour information des partenaires sociaux sur les résultats de l'exercice précédent et sur les premières tendances pour l'exercice en cours ;
- sur initiative conjointe du président du comité de groupe et du secrétaire, pour information des partenaires sociaux, en cas de modification importante des conditions d'exercice de l'activité, de sinistre exceptionnel, d'un rapprochement entre fédérations susceptible d'avoir des incidences sur l'emploi, ou lors de la détermination de nouveaux axes stratégiques ;
- cette réunion est organisée, en amont de la réunion du conseil confédéral qui doit statuer sur les décisions consécutives à ces événements, de manière à ce que les propositions des membres de la Commission Socio-économique puissent être transmises au secrétaire du comité de groupe ;
- à l'exception de la réunion préparatoire à la réunion statutaire du comité de groupe, la commission socio-économique est présidée soit par le président du comité de groupe, soit par son représentant dûment mandaté. Celui-ci peut se faire assister par toute personne dont les compétences lui semblent utiles pour traiter un point porté à l'ordre du jour ;

La commission socio-économique peut se faire assister par l'expert-comptable du comité de groupe national désigné dans le cadre des dispositions légales. Cette éventuelle assistance de la commission socio-économique s'inscrit dans le cadre de sa lettre initiale de mission et dans le respect de la limite du budget d'honoraires préalablement déterminés et transmis à la présidence et au secrétariat du Comité de groupe national.

Le temps passé par les représentants du personnel aux réunions de la commission socio-économique et du comité de groupe leur est payé comme temps de travail effectif.

Le comité de groupe national peut organiser des groupes de travail thématiques chargés de préparer les dossiers examinés en séances plénières.

Chacun des représentants dispose, pour la préparation ou le suivi de chaque réunion d'un crédit de temps d'une journée complète.

Le secrétaire du comité de groupe bénéficie en outre de cinq journées supplémentaires. En cas de mission spécifique et/ou de circonstances exceptionnelles un temps additionnel et proportionné au contexte et aux nécessités de la mission lui sera alloué.

L'entreprise employeur du secrétaire met à sa disposition un ordinateur portable équipé d'un dispositif de connexion au réseau informatique d'entreprise via le Wi-Fi, sauf s'il dispose déjà d'un tel équipement à titre professionnel ou d'un autre mandat de représentation du personnel.

Le paiement des frais de trajet entraînés par la participation aux réunions du comité de groupe et de la commission socio-économique incombe à la Confédération nationale du Crédit Mutuel.

Le comité de groupe établit un règlement intérieur pour préciser les modalités pratiques de son fonctionnement.

Les membres du comité de groupe sont tenus à une obligation générale de discrétion et, sur les informations communiquées comme telles, de confidentialité. Ces obligations subsistent même après l'expiration de leur mandat.

Le présent accord prend acte des dispositions des statuts de la Confédération nationale du Crédit Mutuel en vigueur à la date de signature reprises ci-après :

« Deux sièges additionnels au conseil d'administration de la Confédération nationale du Crédit Mutuel sont pourvus par des représentants des salariés du Crédit Mutuel^[1], une femme et un homme, désignés par le Comité de groupe national sur proposition des deux organisations syndicales arrivées en tête en nombre de voix dans le tableau de consolidation des élections professionnelles, établi par la direction des ressources de la confédération en application des articles L. 2333-1 et suivants du code du travail, ayant servi à la désignation des membres dudit comité lors du dernier renouvellement de celui-ci. »

La désignation de ces deux représentants des salariés du Crédit Mutuel s'effectuera par consensus des organisations syndicales précitées. À défaut de consensus les modalités de cette désignation relèvent du règlement intérieur du comité de groupe national.

VI. Autres dispositions

Le présent accord annule et remplace les dispositions conventionnelles antérieures relatives au comité de groupe conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

■ Durée, portée et suivi de l'accord :

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut pas être dérogé aux dispositions du présent accord, dans un sens moins favorable aux salariés, par accord d'entreprise.

■ Révision et dénonciation de l'accord :

Le présent accord pourra être révisé sur demande de l'une quelconque des parties signataires et en cas de perte de l'équilibre général constaté par les parties signataires dans les conditions prévues au préambule de l'accord.

La partie signataire ou adhérente qui demande la révision le fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des autres parties signataires.

Cette lettre indique les dispositions visées par la demande de révision et propose une rédaction des dispositions de substitution envisagées.

Dans les trois mois suivant la réception de cette lettre les parties concernées se rencontrent pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

[1] Ces salariés s'entendent de ceux des organismes du groupe visés aux articles L. 512-55 et L. 512-56 du code monétaire et financier, soit les fédérations régionales et leurs caisses adhérentes, la Confédération nationale du Crédit Mutuel et la Caisse centrale du Crédit Mutuel.

Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

■ Dépôt :

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en 2 exemplaires auprès de la direction régionale et Interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail, et des solidarités (DRIEETS) – Île-de-France dont une version en support papier et une sur support électronique et en 1 exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 7 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 27 juin 2025

relatif aux salaires minimums conventionnels pour les salariés journalistes
relevant du champ des entreprises de la radiodiffusion

NOR : ASET2550692M

IDCC : 1480

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

SIRTI ;

SNRL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

Solidaires ;

CGT-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux représentatifs et intéressés en commission mixte paritaire interbranche radiodiffusion (IDCC 1922) et journalistes (IDCC 1480).

Il est applicable aux salariés journalistes relevant de la convention collective des Journalistes (IDCC 1480) employés par des entreprises appartenant au champ d'application de la convention collective nationale de la radiodiffusion (IDCC 1922), tel qu'elles ont été définies à l'article 1.1 de ladite convention collective.

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent donc aux salariés définis en annexe I de l'accord du 5 décembre 2008 et ses modifications ultérieures.

Article 1^{er} | Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 2 juillet 2024

Il est rappelé que l'accord du 2 juillet 2024 étendu par arrêté du 12 septembre 2024 publié au *Journal officiel* du 24 septembre 2024 a fixé les valeurs de points applicables à compter des

effets de son extension, et est applicable (sous réserve de son article 3) par conséquent pour les salaires depuis le 24 octobre 2024 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 14,95 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une valeur de point B de 10,16 €.

Article 2 | Négociation sur les salaires

Les partenaires sociaux représentatifs au titre de la convention collective des Journalistes et de la convention collective de la Radiodiffusion ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2024.

En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire ont trouvé le présent accord qui a ensuite été mis à la signature.

Cet accord prévoit une revalorisation de la valeur du point A et du point B.

Les partenaires sociaux ont convenu :

- d'une évolution sur le point A de 1,3 % ;
- d'une évolution sur le point B de 0,3 %.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

a) Chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 15,14 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A ;

b) Chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 10,19 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

La valeur de points A définie ci-dessus s'appliquera sur les salaires dus pour toute la période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord par le ministère en charge du travail et de l'emploi.

Il est annexé au présent accord le montant en euros de chaque indice de référence tel qu'issu de la classification applicable aux éditeurs de type 1, 2 et 3.

Article 3 | Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$$\text{SC} = (120 \times \text{valeur du point A}) + (Z \times \text{valeur du point B})$$

La somme (120 + Z) est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salarié considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

- si l'indice du salarié est de 120, alors Z = 0 ;
- si l'indice du salarié est > ou = 121, alors Z = indice du salaire – 120.

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du Smic légal en vigueur.

Article 4 | Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la branche de la radiodiffusion

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes font l'objet d'une attention toute particulière de la part des partenaires sociaux de la branche de la radiodiffusion.

Sur la base des observations constatées à l'occasion de chacun des rapports de branche, un accord intervenu sur l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes le 8 juin 2017, a été étendu par arrêté du 29 juin 2018 par le ministère en charge du travail et de l'emploi.

Cet accord prévoit plusieurs mesures concrètes agissant au niveau du recrutement, des parcours et évolutions professionnelles, de la formation professionnelle, de l'égalité salariale et de la promotion, de la maternité, de la paternité et de la parentalité ainsi que pour faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

En 2022, les partenaires sociaux ont décidé d'ajouter une attention particulière sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du rapport de branche 2022 et d'en tirer les conclusions nécessaires sur les années 2023 et suivantes.

Ainsi, et conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs rappellent aux employeurs de la branche que l'article 4.2 de l'accord collectif du 8 juin 2017 cité ci-dessus prévoit des mesures pouvant être mises en place au sein de leur entreprise afin de corriger les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

Enfin, depuis la fin d'année 2023, les organisations représentatives ont engagé une négociation en CPPNI visant à proroger et compléter cet accord.

Article 5 | Disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés

Considérant que la branche professionnelle de la radiodiffusion (IDCC 1922) comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent ainsi que le contenu du présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 6 | Extension de l'accord

Le présent accord, mis à la signature par correspondance, fera l'objet d'une demande d'extension par l'association paritaire de la radiodiffusion, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du premier mois qui suit son extension.

Fait à Paris, le 27 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 24 avril 2025

relatif à la modification du chapitre V « Classification et salaires »
de la convention collective

NOR : ASET2550719M

IDCC : 1513

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

ABF ;

MEMN ;

SBSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Chapitre V Classification et salaires

Ce chapitre, issu de l'accord du 16 mars 2005, qui a été étendu par arrêtés du 5 octobre 2005 et du 7 décembre 2006, fait l'objet d'une mise à jour, en application de la loi (années 2023-2024).

Article 5.1 | Classifications

Les dispositions relatives aux classifications font l'objet du présent article.

Les organisations liées par la convention de branche se réuniront au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications sous réserve des dispositions figurant au 5.8 ci-après.

Article 5.1.1 | Principes généraux

À titre liminaire, les organisations patronales et salariales signataires affirment que l'ensemble des dispositions ci-après sont conçues et devront être appliquées de façon neutre et non genrée : elles ont vocation à s'appliquer à tous et toutes de manière générale, égale et uniforme.

Cette précision permet de faciliter la lecture de toutes ces dispositions techniques, sans prêter à interprétation.

La classification définit un système de classement des emplois basé sur un double dispositif de hiérarchisation des postes à base de critères classants, la première partie du dispositif définissant le niveau de qualification professionnelle de branche, et la seconde partie du dispositif valorisant les compétences et aptitudes propres du titulaire au niveau de son entreprise.

1.2. Les salariés relèvent de l'une des catégories suivantes :

- ouvriers et employés ;
- techniciens et agents de maîtrise ;
- ingénieurs et cadres.

1.3. La grille unique de classification qui regroupe les 3 catégories ci-dessus est organisée en :

- a) Niveaux reconnaissant la « qualification professionnelle de l'emploi » ;
- b) Échelons, degrés de qualification dans le niveau.

Article 5.1.2 | Définition des critères classant des niveaux et échelons

Critères classants des niveaux

La qualification de branche repose sur les cinq critères classants suivants :

- connaissances requises ou expérience équivalente/formation ;
- autonomie ;
- responsabilité ;
- animation/encadrement ;
- relations internes/externes.

Définition générique des critères classants :

a) Connaissances requises ou expérience équivalente/formation : ensemble de savoirs requis dans l'exercice des activités, quels que soient leurs modes d'acquisition (formation initiale ou continue, pratique professionnelle...) que ceux-ci aient été sanctionnés ou non par un diplôme. Ce critère évalue les capacités pour tenir normalement l'emploi ;

b) Autonomie : degré de marge de manœuvre dont dispose un salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie. Il ne faut pas confondre l'autonomie avec l'initiative qui est une notion requise pour tous les emplois ;

c) Responsabilité : la responsabilité s'apprécie dans les conditions normales d'activité dans le cadre de l'emploi et/ou poste de travail et est fonction de la marge d'autonomie dont dispose le salarié.

Elle porte, tout ou partie, sur les ressources, les moyens, l'organisation, les produits et les services.

Elle se mesure par la nature de l'impact des activités et des décisions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise ;

d) Animation et encadrement :

Animation : action exercée à l'intérieur d'un groupe visant à faciliter les relations entre ses membres, à les coordonner, à faire vivre un groupe qui partage les mêmes objectifs, à former, à transmettre l'information, à motiver ou susciter l'initiative, à conseiller.

Encadrement : la responsabilité hiérarchique vis-à-vis des salariés : cette responsabilité se traduit en plus par la fixation d'instructions, de directives, de programmes... mais également

par un rôle d'administration, de stimulation de l'initiative, de conseil, d'animation, de gestion de l'information... ;

e) Relations internes et externes : ce critère appréhende les obligations de communication avec l'environnement interne et/ou externe et leurs impacts techniques et économiques, en termes d'organisation du travail, d'engagement de l'entreprise et de confidentialité.

Ces relations sont d'ordre d'échanges d'informations, de relations d'influence ou de négociation, et peuvent engager l'image de l'entreprise.

Les échelons

Les échelons reposent sur deux critères :

- la complexité ;
- le degré d'expertise ;
- la complexité est fonction :

De la nature, du degré, de la diversité, de l'interaction des informations à traiter et/ou de la nouveauté des difficultés strictement inhérentes aux travaux confiés au salarié. Ce n'est pas de la technicité. Ce critère appréhende la capacité de la personne à proposer et choisir et/ou mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour la réalisation de ses tâches à l'intérieur de la marge d'autonomie, c'est-à-dire de la liberté dont jouit le titulaire par rapport aux consignes, directives... et la difficulté des situations qu'il peut rencontrer ;

- le degré d'expertise est fonction :

Des connaissances et expériences approfondies reconnues devant être mises en œuvre pour tenir l'emploi et/ou le poste de travail, permettant au salarié d'apporter un avis autorisé dans une technique particulière, une discipline, une spécialité ou un domaine de compétences et/ou d'assister d'autres collègues pour résoudre les problèmes relatifs à ce domaine d'expertise.

Les définitions générales de chaque échelon sont précisées à l'article 5.1.4.

Les entreprises pourront améliorer en complétant et/ou en adaptant par accord ces dispositifs d'échelons pour tenir compte de leur spécificité propre (prise ne compte de la polyvalence, par exemple), sans pour autant déroger aux classifications par niveau de qualification de la branche.

Les entreprises pourront créer, par accord, des échelons additionnels pour un niveau donné en veillant à ce que les salaires minima hiérarchiques associés soient compris entre les salaires minima hiérarchiques conventionnels des niveaux/échelons immédiatement inférieur et supérieur.

Dans ces hypothèses d'accord sur les dispositifs d'échelons l'entreprise pourra utilement définir les règles et modalités d'application et de suivi.

Article 5.1.3 | Définition des niveaux de qualification de branche

Catégorie ouvriers et employés

Niveau I

Les connaissances mises en œuvre correspondent à celles acquises normalement au cours de la scolarité obligatoire (niveau 2 de l'Éducation nationale ou du RNCP [Répertoire national des certifications professionnelles]) ou à une pratique suffisante. Il n'y a donc pas de formation ni d'expérience préalable nécessaire pour tenir un poste à ce niveau.

D'après des consignes simples, précises et détaillées fixant la nature du travail et des modes opératoires à appliquer, exécution de tâches facilement contrôlables, caractérisées par leur simplicité, leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées. L'exécution

des tâches est contrôlée de façon permanente. La prise d'initiative est limitée dans le cadre de consignes strictes.

Une attention particulière pour la surveillance et le contrôle est requise pour certains emplois. Les éventuelles défaillances ont un impact faible, limité à l'emploi et de portée immédiate. Les activités s'inscrivent dans un cycle court terme (quotidien à hebdomadaire).

Emploi ne nécessitant ni encadrement, ni animation. La continuité de l'activité nécessite la prise en compte et le partage des consignes en assurant la coopération. Le (la) salarié(e) peut participer à l'accueil d'autres salariés à leur poste de travail.

Les communications régulières et fréquentes correspondent aux échanges d'informations orales utiles dans l'environnement de travail proche : équipe et inter-équipe, collègues, hiérarchie...

Niveau II

Les connaissances de base requises correspondent au niveau 3 de l'Éducation nationale ou du RNCP soit CAP/BEP, CQP, ou DIE (diplôme international équivalent reconnu), soit à l'équivalent par formation complémentaire ou par expérience professionnelle de quelques semaines à 1 mois.

Cet emploi nécessite de la part du (de la) titulaire une compréhension qui dépasse le cadre de son activité.

Sans prévoir toutes les situations, les consignes indiquent les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles.

L'exécution de travaux qualifiés est constituée :

- soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;
- soit par l'enchaînement logique d'opérations classiques d'un métier.

Activités contrôlées de façon fréquente. La prise d'initiative vise au maintien du bon déroulement de l'activité dans le cadre de consignes.

L'emploi nécessite d'interpréter correctement les dysfonctionnements et d'agir en fonction des standards qui le déterminent.

Les éventuelles défaillances ont un impact limité à d'autres emplois de même niveau dans l'entreprise ou à l'extérieur de l'entreprise. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (hebdomadaire).

L'emploi nécessite la bonne organisation des activités par la prise en compte des priorités de l'équipe. Le (la) salarié(e) peut occasionnellement partager des pratiques et savoirs professionnels. Il (elle) participe à l'intégration d'autres salarié(e)s à leur poste de travail et peut être amené(e) à accueillir des personnels externes sans autonomie de passage de consignes (par exemple : accompagnement à la visite du site).

L'emploi nécessite des échanges d'informations écrites ou orales avec des interlocuteurs internes de niveaux et d'environnement variés, y compris pour le passage des consignes.

Niveau III

Les connaissances de base requises correspondent au niveau 4 de l'Éducation nationale ou du RNCP soit niveau Bac/Bac pro/Brevet technique ou pro/double CAP ou DIE ou CQP, soit à l'équivalent par formation complémentaire ou par expérience professionnelle (de quelques mois à 1 an).

L'emploi exige des connaissances particulières du produit fabriqué, des équipements ou des procédures techniques ou administratives.

Il est nécessaire pour la bonne réalisation du travail, d'avoir à ce niveau une capacité de compréhension ou de représentation du système de production ou de gestion.

L'emploi suppose de choisir, selon l'imprévu parmi les solutions, les modes d'exécution, la succession des opérations, les méthodes et de contrôler le résultat. L'activité fait l'objet d'un contrôle fréquent. La prise d'initiative vise au maintien du bon déroulement de l'activité dans le cadre d'un programme de travail.

L'emploi nécessite d'interpréter correctement les informations et d'agir sur les aléas dans une organisation de travail définie.

Les éventuels défaillances ou dysfonctionnements ont un impact modéré et élargi à d'autres emplois d'unités différentes, tout en restant au sein de la même fonction. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (mensuel, trimestriel).

Dans le cadre de sa spécialité, l'emploi peut nécessiter un rôle, d'accompagnement d'autres salarié(es), d'assistance ou de conseil et d'information.

Poste qui peut être amené à participer à l'intégration d'autres membres de l'équipe immédiate ou d'accueil de personnels externes sans autonomie de passage de consignes (par exemple : transmission des procédures appliquées).

Les communications utiles au travail (fournir et obtenir des informations) s'étendent aux autres services de l'entité. Les relations de travail peuvent aussi s'étendre à des contacts externes.

Niveau IV

Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau 5 de l'Éducation nationale ou du RNCP, soit Bac complété par une formation technique approfondie à Bac + 2 ou DIE reconnu ou CQP équivalent ou par une expérience professionnelle (de minimum 2 ans).

L'emploi exige, outre les connaissances définies ci-dessus, la maîtrise d'une spécialité professionnelle en vue de l'exécution d'activités comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation.

L'emploi induit une capacité de compréhension de situations différentes à travers une conceptualisation globale d'une installation ou d'un système d'information.

Les standards de l'emploi supposent de traiter et de sélectionner des informations complexes et variées avec autonomie sur les méthodes et modalités de mise en œuvre des moyens. L'emploi relève d'instructions générales dans le cadre d'un programme d'ensemble. L'activité fait l'objet d'un contrôle ponctuel. La prise d'initiatives s'exerce en regard des modes opératoires dans le cadre d'instructions.

L'emploi nécessite d'interpréter correctement les informations, d'agir sur les aléas et de veiller à la réalisation du travail.

Les éventuels défaillances ou dysfonctionnements ont un impact modéré sur le niveau des résultats atteint par l'emploi ou d'autres emplois. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (trimestriel).

L'emploi peut nécessiter dans le cadre d'objectifs définis la coordination de l'activité, l'animation d'une équipe, la conduite d'un projet sans assumer les responsabilités (délégation d'autorité) d'un agent de maîtrise.

Poste qui peut être amené à effectuer de l'accompagnement d'autres membres de l'entreprise sans autonomie de passage de consignes (par exemple : explication des procédures appliquées).

Outre la nécessité de communications internes liées à la réalisation du travail demandé, la fonction nécessite d'avoir une bonne compréhension des interconnexions avec les salariés de

départements voisins et avec l'environnement immédiat. Les relations de travail peuvent aussi s'étendre à des contacts habituels et variés externes. Les échanges peuvent nécessiter argumentation, commentaire, illustration.

Catégorie techniciens et agents de maîtrise (TAM)

■ Définition :

Les techniciens et agents de maîtrise sont les agents ayant d'une façon permanente, sous la supervision de l'employeur ou d'un cadre, une responsabilité de commandement et d'animation du personnel, ainsi que les agents qui, n'exerçant pas de responsabilité hiérarchique, ont une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée ou de la responsabilité assumée.

Niveau IV

Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau 5 de l'Éducation nationale ou RNCP soit niveau Bac complété par une formation professionnelle approfondie ou Bac+2, DIE reconnu ou expérience professionnelle (de minimum 4 ans). L'emploi exige la parfaite maîtrise d'une ou plusieurs spécialité(s) professionnelle(s) (technique, administrative, commerciale...).

À partir d'objectifs spécifiques, de programmes et d'instructions précisant les conditions d'organisation et les moyens dont il dispose :

S'il exerce des responsabilités hiérarchiques, l'agent de maîtrise est responsable de l'activité produite et anime une équipe ou un groupe de niveau I à III.

S'il n'exerce pas de commandement, le salarié a un emploi d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée ou de la responsabilité assumée.

L'emploi induit une capacité de compréhension de situations différentes à travers une conceptualisation globale d'une installation ou d'un système d'information.

Les standards de l'emploi supposent de traiter et de sélectionner des informations complexes et variées avec autonomie sur les méthodes et modalités de mise en œuvre des moyens. L'emploi relève d'instructions générales dans le cadre d'un programme d'ensemble. L'activité fait l'objet d'un contrôle ponctuel. La prise d'initiatives s'exerce en regard des modes opératoires dans le cadre d'instructions.

L'emploi nécessite d'interpréter correctement les informations, d'agir sur les aléas et de veiller à la réalisation du travail.

Les éventuels défaillances ou dysfonctionnements ont un impact modéré sur le niveau des résultats atteint par l'emploi ou d'autres emplois. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (trimestriel).

Outre la nécessité de communications internes liées à la réalisation du travail demandé, la fonction nécessite d'avoir une bonne compréhension des interconnexions avec les salariés de départements voisins et avec l'environnement immédiat. Les relations de travail peuvent aussi s'étendre à des contacts habituels et variés externes. Les échanges peuvent nécessiter argumentation, commentaire, illustration.

Niveau V

Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau 5 de l'Éducation nationale ou RNCP soit niveau Bac complété par une formation professionnelle approfondie ou Bac+2, DIE reconnu ou expérience professionnelle (de minimum 4 ans). L'emploi exige la par-

faite maîtrise d'une ou plusieurs spécialité(s) professionnelle(s) (technique, administrative, commerciale...).

Technicien ou agent de maîtrise exerçant son activité à partir d'objectifs spécifiques, de programmes et d'instructions précisant les conditions d'organisation et les moyens disponibles. L'emploi requiert d'être force de proposition et de disposer de l'autonomie de mise en œuvre des programmes d'actions par le choix des priorités, méthodes et moyens associés y compris pour d'autres salarié(e)s. L'activité peut faire l'objet d'un contrôle par un tiers.

L'emploi, nécessite selon la compétence une responsabilité technique, administrative et/ou commerciale et lorsqu'il s'accompagne d'une dimension hiérarchique d'une responsabilité de l'activité produite.

Les éventuels défaillances ou dysfonctionnements ont un impact substantiel et déterminant à la non atteinte des objectifs de la fonction. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (trimestriel à semestriel).

L'agent de maîtrise peut assurer l'encadrement d'une équipe de taille modérée de personnels de niveaux inférieurs (selon la structure de l'entreprise, par exemple maximum 10 personnes), le TAM peut assurer l'animation d'un groupe de projets avec des salariés de niveaux inférieurs. En charge de gérer les moyens et ressources, d'évaluer les salariés et de les accompagner dans leur progression professionnelle.

Qu'il soit technicien ou agent de maîtrise l'emploi nécessite la coordination d'informations et d'activités au sein de l'équipe et/ou transversales, internes ou externes à l'entreprise de façon habituelle. Les échanges peuvent nécessiter d'argumenter, d'expliquer, de démontrer ou convaincre sur des sujets plus ou moins complexes.

Niveau VI

Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau 6 de l'Éducation nationale ou RNCP soit Bac + 3/4, Bachelor, Licence, Licence pro, Maîtrise ou expérience professionnelle équivalente (plus de trois ans).

Son intervention, en particulier lorsqu'il est technicien, requiert l'application d'une ou de plusieurs techniques et de techniques connexes.

Le technicien ou l'agent de maîtrise exerce son activité au sein d'un périmètre élargi à partir de programmes élaborés, et d'objectifs généraux à atteindre fixant le cadre de l'action. Certains emplois s'exercent dans le cadre d'une autonomie pleine et entière. Les éventuels contrôles ultérieurs sollicités à l'initiative d'un tiers, permettent d'apprécier la réalisation. Le niveau d'initiative concourt à la mise en œuvre des objectifs et moyens de correction.

Le technicien ou l'agent de maîtrise participe à l'établissement des programmes, aux études d'implantation du matériel et d'organisation du travail. Il contrôle les résultats par rapport aux prévisions. Le technicien ou l'agent de maîtrise organise avec les différents services les développements techniques, les innovations organisationnelles, la formation.

Les éventuels défaillances ou dysfonctionnements ont un impact sur les résultats obtenus sur l'ensemble du périmètre sous responsabilité (fonction, entité...). Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (semestriel).

L'agent de maîtrise peut assurer l'encadrement d'une équipe par l'intermédiaire d'un ou plusieurs AM ou techniciens de classification inférieure, Le TAM peut assurer l'animation d'un ou plusieurs groupe(s) de projets pouvant relever de plusieurs domaines de spécialisation.

Le TAM est en contact permanent avec les autres services qui concourent à la marche de son secteur. Il (elle) peut également être amené(e) à établir des relations suivies avec les fournis-

seurs et les clients. Ces contacts multiples peuvent nécessiter de rapprocher des différences de point de vue dans un esprit de coopération.

Catégorie ingénieurs et cadres

■ Définition :

Les ingénieurs et cadres assument des fonctions pour lesquelles sont définies les politiques ou les objectifs généraux pour l'exercice de leur spécialité ou la gestion d'un ou de plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise.

Ces fonctions réclament des titulaires des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion économique, sociale et/ou administrative de leurs secteurs d'activité.

Ils doivent faire preuve sur le plan humain vis-à-vis de leurs collègues de qualités d'animation et de motivation.

Ces fonctions réclament des titulaires un esprit de créativité et d'innovation. Elles comportent une autonomie et l'obligation de prendre, après recherche et analyse des informations, les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles par le choix des moyens et des méthodes à mettre en œuvre. Les décisions prises ont des conséquences sur les hommes, l'activité et les résultats de l'entreprise.

Le titulaire prend les décisions propres à animer et coordonner l'activité de ses subordonnés qu'il a la responsabilité de former, de faire progresser et/ou de faire participer à l'action commune selon leurs aptitudes.

Les connaissances à mettre en œuvre dans l'exercice de ces fonctions correspondent au minimum à celles sanctionnées par l'un des diplômes suivants, ou équivalent obtenu notamment dans l'un des pays membres de l'Union européenne :

- diplômes d'ingénieurs dans les termes de la loi ;
- diplômes de l'enseignement supérieur décernés normalement à l'issue de cinq années au moins d'études universitaires supérieures cohérentes.

Peuvent être également classées comme ingénieurs et cadres les personnes ayant acquis, par des études professionnelles ou par une longue expérience, une formation technique, administrative ou commerciale appuyée sur des connaissances générales leur permettant d'exécuter habituellement, dans différentes disciplines, des travaux mettant en œuvre des connaissances au niveau de celles d'un ingénieur ou d'un cadre.

Niveau VI

Ingénieurs et cadres diplômés débutants ou classés comme tels en raison d'une expérience professionnelle.

Niveau VII

Ingénieurs ou cadres confirmés pouvant exercer des fonctions de commandement, y compris sur des ingénieurs ou cadres, ou exerçant une activité exigeant un haut niveau de compétence.

Niveau VIII

Ingénieurs ou cadres très confirmés exerçant des fonctions de commandement sur d'autres ingénieurs ou cadres exerçant une activité exigeant un très haut niveau de compétence.

Il appartient à l'entreprise de classer, le cas échéant, les cadres supérieurs hors grille.

Échelons du niveau I. Ouvriers et employés

I.1. Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations basiques et élémentaires (soit à la main, soit à l'aide d'appareils d'utilisation facile n'imposant pas une régularité liée à une machine) après une mise au courant rapide.

I.2. Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples, ou répétitives, suivant des consignes précises, nécessitant une adaptation de courte durée ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité.

I.3. Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses, conformément à des consignes écrites ou orales nécessitant un entraînement aux modes opératoires, et une attention en raison de la nature et de la variété des opérations. Le temps d'adaptation et d'entraînement n'excède pas normalement la durée de la période d'essai.

Échelons du niveau II. Ouvriers et employés

II.1. Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations diverses relativement complexes, nécessitant la connaissance d'un métier, ou impliquant attention, initiative. Le temps d'adaptation ne peut excéder deux mois.

II.2. Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations complexes nécessitant des connaissances professionnelles et une expérience requise pour répondre à des difficultés courantes en vue d'obtenir la conformité. Le temps d'adaptation ne peut excéder deux mois.

II.3. Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations complexes nécessitant des connaissances professionnelles approfondies dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ou font appel directement à l'expérience professionnelle. Le temps d'adaptation ne peut excéder deux mois.

Échelons du niveau III. Ouvriers et employés

III.1. Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'opérations qualifiées, qu'elles soient, techniques, administratives, ou de production, réalisées selon un processus connu ou à adapter en fonction du résultat à atteindre ;
- le renseignement de documents, soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus.

III.2. Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'une suite d'opérations conduite de manière autonome selon des processus déterminés ;
- le renseignement sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, programmes, etc. ;

III.3. Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes, dont la réalisation se fait par approches successives, ce qui nécessite notamment de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail, faisant appel aux diverses techniques applicables dans la spécialité ;
- la rédaction des comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.

Échelons du niveau IV. Ouvriers et employés

IV.1. Le travail est caractérisé par :

- une initiative portant sur des choix entre des standards, méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
- la présentation dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

IV.2. Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les standards, les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;
- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

Échelons du niveau IV. Techniciens et agents de maîtrise

IV.10. Échelon d'accueil des TAM de moins de 2 ans d'expérience pouvant, lorsqu'ils exercent une responsabilité hiérarchique (agents de maîtrise), assurer de façon permanente l'encadrement d'une équipe de salariés, essentiellement de niveau I à II en répartissant le travail et assurant l'exécution des consignes.

IV.20. TAM de plus de 2 ans d'expérience pouvant, lorsqu'ils exercent une responsabilité hiérarchique (agents de maîtrise), assurer d'une façon permanente l'encadrement d'une équipe de niveau I, II et III.

Échelons du niveau V. Techniciens et agents de maîtrise

V.10. TAM ayant des connaissances et une expérience lui permettant d'adapter et de transposer à des situations nouvelles, des moyens ou des méthodes déjà applicables dans d'autres cas.

Il peut être appelé dans sa spécialité à assurer une assistance technique et à contrôler des salariés de classification inférieure.

Il veille à l'application des consignes. Dans le cadre des instructions reçues, il peut avoir à prendre des décisions ayant des répercussions sur les programmes et les coûts.

L'agent de maîtrise peut assurer l'encadrement d'une équipe de taille modérée de personnels de niveaux inférieurs (selon la structure de l'entreprise, par exemple maximum 10 personnes) ; il répartit le travail et s'assure de l'exécution des consignes.

V.20. TAM ayant des connaissances et une expérience suffisante lui permettant d'adapter et d'élargir le domaine d'action à des spécialités connexes, de modifier les standards, les méthodes, procédés et moyens, l'autonomie étant suffisante pour l'exécution, sauf à provoquer les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'animation d'une équipe de salariés généralement de niveau inférieur.

V.30. TAM ayant des connaissances et une expérience certaine permettant de rechercher, à cet échelon, des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.

Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique importante ou d'incompatibilité avec l'objectif.

Le TAM peut être associé aux études d'implantation et de renouvellement des moyens, à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.

Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'animation d'une équipe de salariés généralement de niveau inférieur.

Échelons du niveau VI. Techniciens et agents de maîtrise

VI.10. À cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.

L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif.

L'agent de maîtrise coordonne l'activité de groupes effectuant des travaux diversifiés et mettant en œuvre des techniques complexes.

VI.20. TAM dont les connaissances approfondies et la très large expérience recouvrent plusieurs techniques.

Dans le cadre d'objectifs définis de façon très générale, il répond des résultats d'ensemble de son secteur. À cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécialités destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

Le TAM est associé à l'élaboration de bases prévisionnelles de gestion.

Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'animation d'une équipe pouvant comporter des TAM de niveau inférieur.

VI.30. Le classement à cet échelon dépend des fonctions, de l'importance de l'atelier ou du secteur concerné.

Niveau VI. Cadres

VI.2. Échelon d'accueil des ingénieurs ou cadres débutants diplômés à l'embauche, ou ayant moins de trois années d'expérience.

VI.3. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon VI.2 après un délai maximum de trois ans dans l'entreprise, ou ingénieurs ou cadres confirmés par plus de trois ans d'expérience.

Niveau VII. Cadres

VII.1. Ingénieurs ou cadres confirmés mettant en œuvre des connaissances techniques, administratives ou commerciales dans l'accomplissement des fonctions ou missions confiées.

VII.2. Ingénieurs ou cadres confirmés définis à l'échelon VII.1 exerçant des fonctions exigeant des connaissances approfondies et comportant une responsabilité plus étendue.

VII.3. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon VII.2 exerçant des fonctions plus importantes avec une compétence plus élargie.

Niveau VIII. Cadres

VIII.1. Ingénieurs ou cadres exerçant des fonctions de commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres dans des positions précédentes ou une activité de très haute technicité.

VIII.2. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon VIII.1 exerçant des fonctions plus élargies.

VIII.3. Ingénieurs ou cadres exerçant des fonctions comportant de très larges initiatives et responsabilités.

Cadres supérieurs

Il appartient à l'entreprise de classer, le cas échéant, les cadres supérieurs hors grille au-delà du VIII.3.

Article 5.1.5 | Positionnement de l'emploi et classement des salariés

5.1.5.1. C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau d'accueil, un diplôme en tant que tel ne confère aucun droit d'accueil ou de classement à un niveau donné.

5.1.5.2. Le titulaire d'un des diplômes professionnels auxquels il est fait référence dans la définition des niveaux, peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'un emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent correspondre à la spécialité du diplôme et être du niveau correspondant à ce diplôme.

5.1.5.3. L'expérience acquise par la pratique peut être équivalente ou même supérieure à un diplôme.

5.1.5.4. Période d'adaptation

Une période d'adaptation est applicable à l'occasion d'une promotion avec une nouvelle orientation. Elle est définie comme le temps maximum à l'issue duquel le salarié est confirmé dans le niveau de l'emploi s'il a démontré son aptitude à l'occuper.

Elle n'est pas applicable dans le cas de promotion dans le même emploi/fonction.

Pendant cette période d'adaptation, le salarié pourra être placé à un échelon d'accueil qui correspond à l'échelon immédiatement inférieur à celui de l'emploi déterminé.

La durée de la période d'adaptation ne pourra être supérieure à :

- deux mois pour un emploi de niveau II ;
- trois mois pour un emploi de niveau III ;
- quatre mois pour un emploi de niveau IV ;
- six mois pour un emploi de niveau V et au-delà.

Inadaptation au poste : dans le cadre de promotion/nouvelle orientation. Si, au terme de la période d'adaptation, les résultats s'avèrent non concluants, l'entreprise proposera au salarié un reclassement soit par réintégration dans le poste précédent, soit dans un emploi de niveau équivalent dans l'établissement, sauf accord entre les parties.

Article 5.1.6 | Polyvalence

La polyvalence est la capacité à exercer au moins un ou plusieurs postes, emplois, fonctions, au-delà des périmètres de travail et de compétences du poste, emploi, fonction initial(e).

Dans le cas où un salarié est appelé à occuper de façon habituelle des postes relevant de niveaux/échelons différents, le classement de l'intéressé sera celui du poste relevant du niveau/échelon le plus élevé, à condition qu'il occupe ce poste, en moyenne, au moins 30 % du temps annuel. Dans le cas où des salariés seraient appelés à occuper de façon inhabituelle des postes différents et relevant d'un même niveau échelon, l'entreprise fixera, dans le cadre de la négociation, les dispositions et les modalités spécifiques applicables à ce cas.

Article 5.1.7 | Méthodologie de mise en place de la classification

Le classement des salariés en fonction de la classification, après un examen conjoint avec les institutions représentatives du personnel, est du ressort et de la responsabilité de l'entreprise qui devra effectuer les opérations suivantes :

- 1.** Inventaire des emplois parmi les filières suivantes (famille professionnelle) :
 - production (fabrication/conditionnement) ;
 - administration ;

- commercial/marketing ;
- qualité/recherche & développement ;
- logistique ;
- technique/maintenance ;
- informatique/système d'information ;

2. Description des emplois (après regroupement éventuel des emplois similaires ou analogues) ;

3. Recherche du niveau et de l'échelon ;

4. Validation du classement, l'évaluation étant favorisée par l'utilisation d'un guide ;

5. Consultation du CSE et suivi.

La même procédure pourra s'appliquer :

- en cas de modification des emplois classés ;
- en cas de création de nouveaux emplois.

5.1.7.1. Inventaire des emplois par filière

Pour chacune des catégories, l'entreprise devra réaliser un inventaire des emplois existants par filière, c'est-à-dire par famille professionnelle. Dans chaque filière, il y aura lieu de déterminer les emplois caractéristiques de l'entreprise, c'est-à-dire ceux qui sont bien connus et stabilisés.

La liste des filières peut être adaptée et complétée par voie d'accord d'entreprise.

5.1.7.2. Description des emplois (après regroupement éventuel des emplois similaires ou analogues)

Dans chaque filière, les emplois tels qu'ils sont effectivement occupés devront faire l'objet dans l'entreprise d'une description en faisant ressortir les critères qui serviront à déterminer le niveau et l'échelon dans la classification.

Une attention devra être apportée à la description des emplois caractéristiques de chaque filière pour lesquels la recherche du niveau et de l'échelon devra être effectuée en priorité.

5.1.7.3. Recherche du niveau et recherche de l'échelon

Niveau : l'identification du niveau d'un emploi s'effectuera au moyen des cinq critères de base définis à l'article 5.1.2 : connaissances requises ou expérience équivalente/formation, autonomie, responsabilité, animation/encadrement, relations internes/externes.

Avant de procéder à l'identification de l'échelon, il y aura lieu de vérifier l'homogénéité du classement par niveau entre les différentes filières en établissant une grille des différents niveaux utilisés dans l'entreprise.

Échelon : l'identification de l'échelon à l'intérieur d'un niveau s'effectuera au moyen des critères tels que précisés à l'article 5.1.2 paragraphe « échelon ».

5.1.7.4. Validation du classement

Après avoir déterminé le classement des différents emplois, l'entreprise devra en vérifier la cohérence au regard des emplois caractéristiques définis par le b. Les emplois qui existent dans l'entreprise devront permettre de s'assurer de la cohérence du classement réalisé au moyen des emplois connus et stabilisés évoqués ci-dessus.

5.1.7.5. Consultation du CSE et suivi de la mise en œuvre

Le CSE est consulté avant la mise en place définitive de la grille de classification.

Article 5.1.8 | Mise en œuvre de la classification

La mise en œuvre collective fait l'objet d'une consultation préalable avec les délégués syndicaux et le CSE.

En cas de changement individuel de classement, le salarié concerné se verra notifier par écrit le niveau, l'échelon et l'appellation de l'emploi qui lui auront été affectés.

En cas de contestation de son classement, le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire parvenir par écrit à l'employeur les motifs de son désaccord. Ces désaccords seront examinés avec les instances représentatives du personnel compétentes.

Cette mise en œuvre n'entraînera aucune diminution de rémunération effective.

Les dispositions prévues par la présente convention ont pour objet, la classification des titulaires des emplois occupés par le personnel visé, et la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques.

Au cas où le classement de l'emploi correspondant aux critères serait inférieur au classement antérieur, le salarié se verra garantir, à titre individuel sa rémunération antérieure, cette garantie étant explicitée dans la lettre de notification prévue au présent article.

La prise effective d'effet de ces dispositions est fixée au premier jour du mois civil au cours duquel a été notifiée la classification.

Les accords d'entreprise pourront adapter plus favorablement les présentes dispositions sans pouvoir y déroger.

Article 5.1.9 | Étapes de la classification en entreprise et annexes

Les étapes de la classification en entreprise et les annexes élaborées sont intégrées dans le présent accord (5.7 et suivants).

Article 5.1.10 | Glossaire

■ Tâche :

C'est la plus petite unité de travail individuel permettant la réalisation d'un but immédiat et relevant d'une activité spécifique. Par exemple, alimenter l'étiqueteuse, saisir des données...

■ Activité :

C'est un ensemble de tâches. Une des attributions confiées à une fonction dans une unité donnée. Par exemple, approvisionner en matière première, exercer un contrôle qualité, réaliser un dépannage de première urgence.

■ Poste :

Regroupement de tâches et/ou d'activités dans une organisation de travail définie (exemple : soudeur...). On peut exercer des activités différentes/regroupement de tâches dans un même poste de travail.

■ Emploi/fonction :

C'est un ensemble de postes de travail mobilisant des compétences de même nature pouvant comporter plusieurs niveaux (exemple : cariste, conducteur d'installations de conditionnement, comptable...).

C'est un ensemble de tâches, activités, missions à réaliser par un salarié dans le cadre du contrat de travail.

■ **Compétences :**

Ensemble de connaissances théoriques ou professionnelles, d'attitudes, d'aptitudes et de savoir-faire mis en œuvre.

■ **Polyvalence :**

Capacité à exercer au moins un ou plusieurs postes/emplois/fonctions au-delà des périmètres de travail et de compétence du poste/emploi/fonction initial(e).

■ **Standards de l'emploi :**

Correspond aux règles, normes, référentiels, fixés dans l'entreprise et réputés habituels et définis pour un emploi donné.

■ **Métier :**

Ensemble de capacités techniques manuelles et intellectuelles reconnues, nécessaires à l'exercice d'activité(s).

■ **Classification :**

La classification de branche a pour objet l'évaluation et la hiérarchisation des emplois ainsi que la détermination des niveaux et échelons.

■ **Classement :**

Le classement d'un emploi correspond à l'attribution d'un niveau dans la classification après analyse de l'emploi.

■ **Qualification personnelle :**

La qualification personnelle correspond aux savoirs et savoir-faire résultant des connaissances et/ou de l'expérience acquise, validées ou non par une certification.

■ **Qualification requise :**

La qualification requise correspond aux savoirs et savoir-faire nécessaires pour tenir l'emploi, validés ou non par une certification.

■ **Certification légale ou réglementaire :**

Elle correspond aux diplômes, titres, habilitations, permis, certifications, imposés par la loi ou la réglementation pour occuper un emploi.

■ **Référentiel d'analyse :**

Le référentiel d'analyse est l'outil qui permet de procéder à l'évaluation des emplois.

■ **Critères classants :**

Les critères classants déterminent les différentes composantes permettant de procéder avec objectivité à l'évaluation des emplois.

■ **Filière professionnelle :**

C'est un espace d'évolution professionnelle qui regroupe un large champ d'emplois et de compétences présentant assez de proximité professionnelle pour être traités globalement (ex. : logistique, maintenance).

■ **Expérience professionnelle :**

Ensemble des savoirs et de savoir-faire résultant des connaissances et expériences acquises antérieurement, des formations, reconnus et constatés, validés ou non par une certification.

■ **Catégorie :**

Ensemble de personnes appartenant à une même catégorie de statut social : ouvriers/employés – technicien/agent de maîtrise – ingénieur/cadre.

■ Emploi-repère :

Illustration d'emplois décrits comme favorisant une identité de postes de travail dans une même filière professionnelle.

Article 5.1.11 | Liste des emplois repères

Des exemples d'emplois repères identifiés par les partenaires sociaux sont énumérés ci-dessous. Chaque entreprise définit le contenu de ses emplois repères.

Filière Production (fabrication/conditionnement).

Opérateur de conditionnement – Catégorie ouvriers/employés.

Opérateur de process (filtreur, brasseur, fermentateur, siropier) – Catégorie ouvriers/employés.

Chef d'équipe – Catégorie TAM.

Filière logistique.

Agent manutentionnaire – Catégorie ouvriers/employé.

Agent Logistique – Catégorie ouvriers/employés.

Responsable d'entrepôt (de secteur) – Catégorie TAM.

Filière technique études maintenance.

Agent de maintenance – Catégorie ouvriers/employés.

Technicien de maintenance – Catégorie TAM.

Chef d'atelier – Catégorie TAM.

Filière qualité R et D.

Agent de laboratoire – Catégorie ouvriers/employés.

Contrôleur de qualité – Catégorie ouvriers/employés.

Technicien de laboratoire – Catégorie TAM.

Technicien assurance-qualité – Catégorie TAM.

Filière administration.

Secrétaire assistant – Catégorie ouvriers/employés à TAM.

Comptable – Catégorie ouvriers/employés à TAM.

Filière marketing commercial.

Assistant marketing, vente, ADV, export – Catégorie ouvriers/employés à TAM.

Chef de secteur – Catégorie TAM.

Filière informatique/systèmes d'information.

Assistant support informatique – Catégorie TAM.

Technicien support – Catégorie TAM.

Technicien réseaux informatiques – Catégorie TAM.

Article 5.2 | Décision de la commission paritaire du 9 février 2007

Annexe au document définissant le CQP « Technicien process brassicole »

La commission paritaire a validé le « CQP – Technicien process brassicole » en sa séance du 9 février 2007, et ajoute en complément les dispositions suivantes :

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP "Technicien process brassicole," peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau IV. »

Annexe au document définissant le CQP « Attaché de gestion dans une structure de direction »

La commission paritaire a validé le « CQP – Attaché de gestion dans une structure de direction » en sa séance du 9 février 2007, et ajoute en complément les dispositions suivantes :

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP "Attaché de gestion dans une structure de direction," peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau IV. »

Annexe au document définissant le CQP « Conducteur de machines »

La commission paritaire a validé le « CQP – Conducteur de machines » en sa séance du 9 février 2007, et ajoute en complément les dispositions suivantes :

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP "Conducteur de machines," peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau II. »

Article 5.3 | *Décision de la commission paritaire du 3 juillet 2007 sur le positionnement des CQP*

Annexe au document définissant le CQP « Conducteur de machines »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP "Conducteur de Machines," accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau III (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau II (OE). »

Annexe au document définissant le CQP « Responsable d'équipe »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP "Responsable d'équipe," accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation.

Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau V (TAM), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau IV (TAM). »

Annexe au document définissant le CQP « Agent de maintenance »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP "Agent de maintenance," accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit dispo-

nible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau III (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau II (OE). »

Annexe au document définissant le CQP « Technicien de maintenance »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP "Technicien de maintenance", accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau V (TAM), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau IV (TAM). »

Annexe au document définissant le CQP « Conducteur de ligne »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP "Conducteur de ligne", accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau IV (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau III (OE). »

Article 5.4 | Salaire minimum hiérarchique

Les salaires minima hiérarchiques sont fixés par référence à la durée hebdomadaire de 35 heures.

La négociation sur les salaires doit être l'occasion, au moins une fois par an, d'un examen par les parties de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la profession, ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe au regard des salaires minima hiérarchiques.

Le salaire minimum mensuel hiérarchique base trente-cinq heures hebdomadaires, en dessous duquel un salaire ne peut être situé, est défini à l'exclusion des primes, des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire, des remboursements de frais, des primes de transports, des primes de nuisances et sujétions, d'ancienneté et majorations pour heures supplémentaires et heures de nuit.

Article 5.5 | Rémunération annuelle brute garantie

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention garantiront une rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié adulte ne pourra être rémunéré.

Ce salaire est égal à 13 fois le salaire minimum mensuel conventionnel défini à l'annexe « Classification » de la branche à sa dernière valeur de l'année considérée.

Cette garantie de salaire bénéficie aux salariés travaillant normalement et ayant atteint un an de présence continue au 31 décembre de l'année considérée ou avec proratisation de cette garantie pour les salariés ayant plus de neuf mois de présence continue. Cette garantie s'applique sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite, emportant, le cas échéant, proratisation de cette garantie au même titre que pour le salaire mensuel.

Cette garantie ne s'appliquera pas aux VRP multicartes.

Cette rémunération annuelle brute garantie s'entend toutes primes comprises, à l'exclusion du remboursement des frais, des primes de transport, des primes de nuisance, sujétions, d'ancienneté et majorations pour heures supplémentaires et heures de nuit.

Cette rémunération est établie sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit 35 heures ou cent cinquante et une heures soixante-sept par mois. Elle sera adaptée proportionnellement à l'horaire de travail effectif de chacun et au temps de présence.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant de la garantie annuelle fixée pour l'année considérée.

Au cas où cette vérification ferait apparaître qu'un salarié n'ait pas entièrement bénéficié de la garantie annuelle auquel il a droit au titre de cette année, l'employeur lui en versera le complément en vue d'apurer son compte.

Les modalités de versement d'éventuels compléments sont fonction des décisions de chaque entreprise de les payer en une ou plusieurs fois et, en tout état de cause, à la fin de l'année considérée.

Article 5.6 | Rétablissement de l'écart hiérarchique de la grille des salaires minima conventionnels

Nota : cet article est inchangé depuis l'année 2005 (pour mémoire).

5.6.1. Il a été convenu de rétablir l'écart hiérarchique de la grille des salaires minima conventionnels de 1994.

Le rétablissement de l'écart hiérarchique nécessite de revaloriser les écarts entre les niveaux et les échelons.

La revalorisation sera réalisée en ajoutant une somme en euros appliquée à chaque niveau/échelon en 4 étapes selon le calendrier ci-dessous :

- 1^{er} juillet 2006 ;
- 1^{er} juillet 2007 ;
- 1^{er} juillet 2008 ;
- 1^{er} juillet 2009.

Le montant en euros des revalorisations est annexé à cet accord (annexe 1). Les grilles de salaire minima intégrant chaque rattrapage au 1^{er} juillet des années 2006, 2007, 2008, 2009 feront l'objet d'une large publicité dans les entreprises.

5.6.2. Les organisations prennent l'engagement pendant toute cette période de revalorisation de maintenir au niveau 1/échelon 1 au salaire équivalent au Smic base 35 heures. À cet effet, une commission paritaire sera organisée chaque année dans les deux semaines suivant la connaissance du montant du Smic.

5.6.3. La négociation annuelle des salaires est indépendante des mesures prises pour la revalorisation de la grille, ces augmentations de salaires résultant de ces négociations, s'appliqueront à la grille dès lors que l'accord sera signé.

Si les augmentations de salaires résultant des accords de salaires négociés annuellement interviennent au 1^{er} juillet, ou postérieurement à la revalorisation annuelle de la grille (1^{er} juillet), la nouvelle grille établie selon la règle définie ci-dessus sera immédiatement publiée et déposée.

Ainsi les entreprises, les organisations syndicales et les salariés seront parfaitement informés des niveaux précis des salaires minima applicables (cumul du montant de revalorisation fixé pour l'année en cours et des montants de la grille de l'année précédente, majoré de l'augmentation négociée).

L'extension du présent accord sera demandée dès sa signature.

Annexe 1

Niveau	Échelon	Écart annuel
1	1	0,00
	2	4,15
	3	13,13
2	1	16,86
	2	20,69
	3	23,43
3	1	25,86
	2	26,78
	3	27,65
4	1	29,93
	2	31,12
5	1	34,03
	2	35,13
	3	36,32
6	1	38,74
	2	41,48
	3	44,99
7	1	49,01
	2	53,10
	3	57,11
8	1	62,28
	2	67,51
	3	77,02

Article 5.7 | Étapes de la classification en entreprise et annexes

Les étapes de la classification en entreprise se déclinent selon les 5 étapes suivantes :

- 0 – Examen conjoint
↓
- 1 – Inventaire des emplois par filière
↓
- 2 – Description des emplois par filière
↓
- 3 – Pesée des emplois Recherche Niveau – Échelon
↓
- 4 – Consultation du CSE avant mise en œuvre
↓
- 5 – Positionnement des salariés

**0 : Examen
conjoint**

1 : Inventaire
des emplois par
filière en
entreprise

2 : Description
des emplois

3 : Pesée des
emplois

4 : Consultation
du CSE

5 :
Positionnement
des salariés

Etape 0 : Examen conjoint

L'accord prévoit que les modalités d'application fassent l'objet, dans les entreprises, d'un examen conjoint entre la Direction et les Délégués syndicaux de l'entreprise réunis en commission ou, à défaut, avec le CSE. Un compte rendu sera établi, permettant d'acter cet échange.

De façon utile et afin de mener à bien la mise en œuvre de la classification, un accord de méthode pourra être établi afin de préciser le périmètre, l'objet, les étapes, le calendrier, les contributions et responsabilités, les temps de formation et de négociation destinés aux délégués syndicaux (ceux-ci à hauteur d'une journée de formation minimum avec prise en charge des frais pédagogiques et de déplacement à charge de l'employeur), ...

Outre la méthode, qui est un outil au service de l'employeur, qui pourra être présentée dans ces étapes, l'examen conjoint peut conduire à partager les spécificités de l'accord et à commenter leurs impacts.

0 : Examen
conjoint

1 : Inventaire des
emplois par filière
en entreprise

2 : Description
des emplois

3 : Pesée des
emplois

4 : Consultation
du CSE

5 :
Positionnement
des salariés

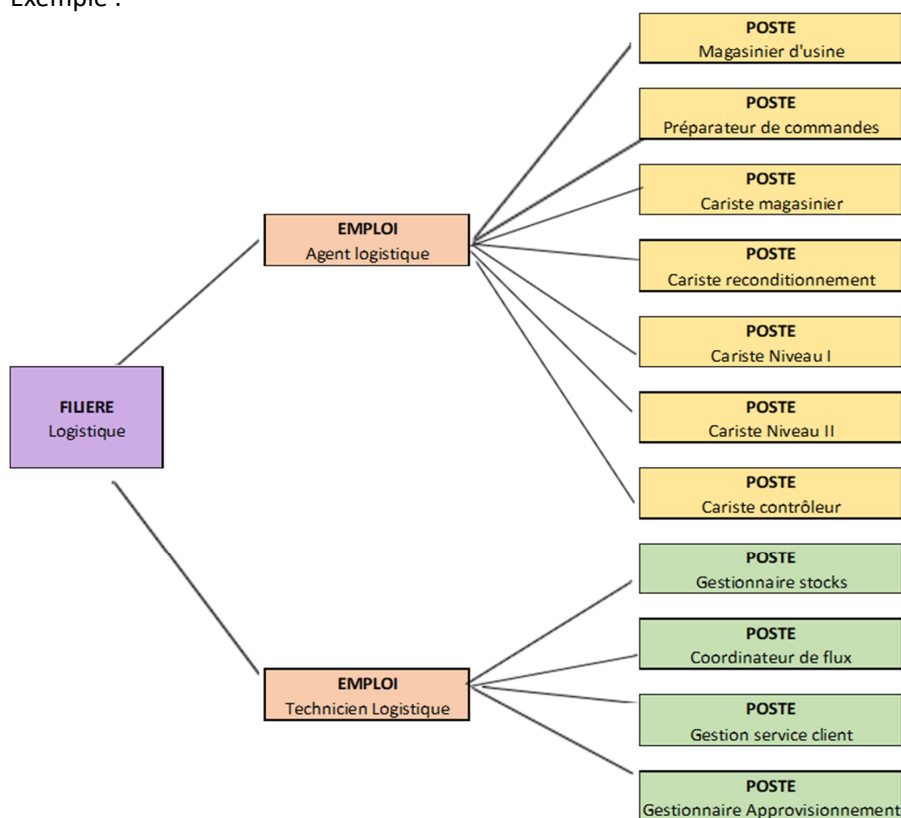
Etape 1 : Inventaire des emplois par filière en entreprise

Objectif

L'entreprise doit avoir recensé par filière professionnelle tous les postes et emplois existant en son sein.

Moyens

- Prendre connaissance du glossaire défini au niveau de l'Accord de Branche/le compléter, si nécessaire, si des termes manquent ou si leur définition n'est pas appropriée.
- Faire l'inventaire des postes en entreprise et effectuer leur regroupement, si possible, à l'intérieur d'**emplois** en raisonnant toujours par filière professionnelle.
- Exemple :



Résultat escompté

- Un recensement des postes/emplois de l'entreprise par filière professionnelle.

<p>0 : Examen conjoint</p> <p>1 : Inventaire des emplois par filière en entreprise</p> <p>2 : Description des emplois</p> <p>3 : Pesée des emplois</p> <p>4 : Consultation du CSE</p> <p>5 : Positionnement des salariés</p>	<p><u>Etape 2 : Description des emplois (1/3)</u></p> <p>➔ Démarche permanente pour les emplois susceptibles d’être créés au niveau de l’entreprise, d’évoluer ou d’être adaptés</p> <p>Objectif</p> <p>Décrire et formaliser les exigences requises au sein de chaque emploi identifié.</p> <p>Moyens</p> <p>Un process de travail en trois temps :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La réalisation d’un entretien avec le titulaire de l’emploi ou des salariés représentatifs de l’emploi sur la base d’un questionnaire défini (cf. ci-dessous) 2. Une formalisation de la fiche emploi (cf. ci-dessous) 3. Une validation par l’encadrement hiérarchique <p>Résultat escompté</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un répertoire des emplois structuré sur la base d’éléments d’analyse identiques.
--	---

0 : Examen
conjoint

1 : Inventaire des
emplois par
filière en
entreprise

2 : Description
des emplois

3 : Pesée des
emplois

4 : Consultation
du CSE

5 :
Positionnement
des salariés

Etape 2 : Description des emplois (2/3)

Exemple de questionnaire (lequel peut faire l'objet d'adaptation/complément)

- Quel est l'intitulé exact de l'emploi ?

.....
.....
.....

- Dans quelle filière professionnelle se situe l'emploi ?

.....
.....
.....

- Quelle est la mission essentielle de l'emploi ?

.....
.....
.....

- Quelles sont les principales activités caractéristiques de la maîtrise de
l'emploi et les standards associés

.....
.....
.....

- Quelles sont les compétences requises pour réaliser les activités
citées ? (C'est-à-dire l'ensemble des connaissances théoriques ou
professionnelles, d'attitudes, d'aptitudes et de savoir-faire mis en
œuvre).

.....
.....
.....

- Quels sont les liens hiérarchiques et fonctionnels existants ?

.....
.....
.....

- Quel est le degré d'autonomie dans l'emploi ?

.....
.....

0 : Examen
conjoint

1 : Inventaire
des emplois par
filière en
entreprise

**2 : Description
des emplois**

3 : Pesée des
emplois

4 : Consultation
du CSE

5 :
Positionnement
des salariés

Etape 2 : Description des emplois (3/3)

Exemple de fiche emploi

Intitulé de l'emploi :

Filière professionnelle :

Mission :

Activités principales de l'emploi :

Compétences requises dans l'emploi :

- Compétences techniques
- Compétences comportementales
- Formation et expérience possibles

Liens hiérarchiques et fonctionnels possibles

0 : Examen
conjoint

1 : Inventaire
des emplois par
filière en
entreprise

2 : Description
des emplois

3 : Pesée des
emplois

4 : Consultation
du CSE

5 :
Positionnement
des salariés

Etape 3 : Pesée des emplois – Recherche niveau (1/3)

Objectifs

- Coter chaque emploi sur la base des critères classants
- S'assurer de l'homogénéité du classement entre les différentes filières

Moyens

- Constituer un Comité d'Evaluation, ce comité peut être constitué de la personne en charge du dossier au niveau social, et de quelques opérationnels ayant une vue globale sur l'ensemble des emplois. Le travail de cotation effectué par le comité devra ensuite être validé par la direction d'entreprise
- Prendre appui sur la grille des critères classants (cf. annexes 1 et 2)
- Effectuer la pesée de chaque emploi sur la base des critères classants (cf. annexe 3)
- Affecter les emplois aux niveaux de qualification correspondants grâce à la table de correspondance définie (cf. Annexe 4)
- Identifier l'échelon à l'intérieur du niveau
- Etablir une cartographie des emplois par filière et/ou par site.

Résultat escompté

- Un système de classification d'entreprise défini sur la base d'une grille conventionnelle

<p>0 : Examen conjoint</p> <p>1 : Inventaire des emplois par filière en entreprise</p> <p>2 : Description des emplois</p> <p>3 : Pesée des emplois</p> <p>4 : Consultation du CSE</p> <p>5 : Positionnement des salariés</p>	<h3>Etape 3 : Pesée des emplois - recherche Niveau (2/3)</h3> <p>Grille de pesée de l'emploi sur la base des critères classants (Annexe 3)</p> <p>Degré 1 = 2 points Degré 5 = 10 points</p> <p>Degré 2 = 4 points Degré 6 = 12 points</p> <p>Degré 3 = 6 points Degré 7 = 14 points</p> <p>Degré 4 = 8 points Degré 8 = 16 points</p> <p>–Exemple de cotation pour un emploi « X »</p>																																
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Critère Connaissances requises ou Expérience équivalente</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Degré 1</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Degré 2</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Degré 3</td><td></td><td>x</td></tr> <tr><td>Degré 4</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Degré 5</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Degré 6</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Degré 7</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Degré 8</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td>6 points</td> </tr> </tbody> </table>			Critère Connaissances requises ou Expérience équivalente			Degré 1			Degré 2			Degré 3		x	Degré 4			Degré 5			Degré 6			Degré 7			Degré 8					6 points
	Critère Connaissances requises ou Expérience équivalente																																
	Degré 1																																
	Degré 2																																
Degré 3		x																															
Degré 4																																	
Degré 5																																	
Degré 6																																	
Degré 7																																	
Degré 8																																	
		6 points																															
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Critère Autonomie</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Degré 1</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Degré 2</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Degré 3</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Degré 4</td><td></td><td>x</td></tr> <tr><td>Degré 5</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Degré 6</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Degré 7</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Degré 8</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td>8 points</td> </tr> </tbody> </table>			Critère Autonomie			Degré 1			Degré 2			Degré 3			Degré 4		x	Degré 5			Degré 6			Degré 7			Degré 8					8 points	
Critère Autonomie																																	
Degré 1																																	
Degré 2																																	
Degré 3																																	
Degré 4		x																															
Degré 5																																	
Degré 6																																	
Degré 7																																	
Degré 8																																	
		8 points																															
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Critère Responsabilité</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Degré 1</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Degré 2</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Degré 3</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Degré 4</td><td></td><td>x</td></tr> <tr><td>Degré 5</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Degré 6</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Degré 7</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Degré 8</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td>8 points</td> </tr> </tbody> </table>			Critère Responsabilité			Degré 1			Degré 2			Degré 3			Degré 4		x	Degré 5			Degré 6			Degré 7			Degré 8					8 points	
Critère Responsabilité																																	
Degré 1																																	
Degré 2																																	
Degré 3																																	
Degré 4		x																															
Degré 5																																	
Degré 6																																	
Degré 7																																	
Degré 8																																	
		8 points																															
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Critère Encadrement/Animation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Degré 1</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Degré 2</td><td></td><td>x</td></tr> <tr><td>Degré 3</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Degré 4</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Degré 5</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Degré 6</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Degré 7</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Degré 8</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td>4 points</td> </tr> </tbody> </table>			Critère Encadrement/Animation			Degré 1			Degré 2		x	Degré 3			Degré 4			Degré 5			Degré 6			Degré 7			Degré 8					4 points	
Critère Encadrement/Animation																																	
Degré 1																																	
Degré 2		x																															
Degré 3																																	
Degré 4																																	
Degré 5																																	
Degré 6																																	
Degré 7																																	
Degré 8																																	
		4 points																															
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Critère Relationnel interne / externe</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Degré 1</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Degré 2</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Degré 3</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Degré 4</td><td></td><td>x</td></tr> <tr><td>Degré 5</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Degré 6</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Degré 7</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Degré 8</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td>8 points</td> </tr> </tbody> </table>			Critère Relationnel interne / externe			Degré 1			Degré 2			Degré 3			Degré 4		x	Degré 5			Degré 6			Degré 7			Degré 8					8 points	
Critère Relationnel interne / externe																																	
Degré 1																																	
Degré 2																																	
Degré 3																																	
Degré 4		x																															
Degré 5																																	
Degré 6																																	
Degré 7																																	
Degré 8																																	
		8 points																															

La cotation d'un emploi correspond à la somme des points. Somme des points obtenus : 34 points

0 : Examen
conjoint

1 : Inventaire
des emplois par
filière en
entreprise

2 : Description
des emplois

**3 : Pesée des
emplois**

4 : Consultation
du CSE

5 :
Positionnement
des salariés

Etape 3 : Pesée des emplois – recherche Niveau (3/3)

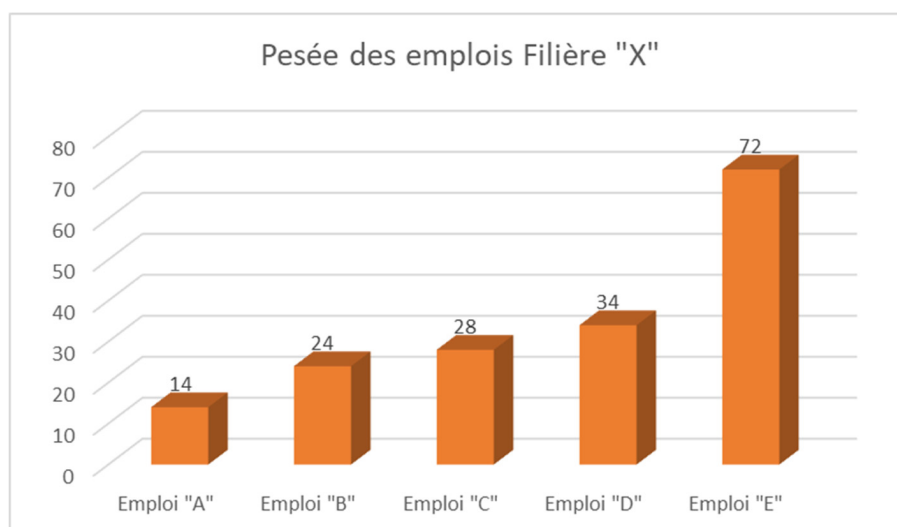
Annexe 4 : Table de correspondance points / niveaux de qualification

- 8 niveaux de qualification sont définis au sein de l'Accord de Branche
- 8 degrés existent par critère classant (cf. grille de critères classants Annexe 2)
- L'entreprise dispose dans ce cadre d'une amplitude de 10 à 80 points répartis sur 8 niveaux de qualification.

La répartition des 80 points par niveau s'obtient par une variable de point par niveau.

Exemple de résultats de pesée d'emplois :

Critères Emplois	Filière "X"					Total
	Connaissance	Autonomie	Responsabilité	Encadrement /Animation	Relationnel Interne- Externe	
Emploi "A"	2	4	2	2	4	14
Emploi "B"	4	4	4	6	6	24
Emploi "C"	4	8	4	6	6	28
Emploi "D"	6	10	6	4	8	34
Emploi "E"	16	12	12	16	16	72



Classement des emplois Filière « X » :

VIII	3					
	2					
	1					
VII	3					
	2					
	1					
VI	30-3					
	20-2					
	10					
V	30					
	20					
	10					
IV	2-20					
	1-10					
III	3					
	2					
	1					
II	3					
	2					
	1					
I	3					
	2					
	1					
		Emploi "A"	Emploi "B"	Emploi "C"	Emploi "D"	Emploi "E"

<p>0 : examen conjoint</p> <p>1 : inventaire des emplois par filière en entreprise</p> <p>2 : description des emplois</p> <p>3 : pesée des emplois</p> <p>4 : Consultation du CSE</p> <p>5 : Positionnement des salariés</p>	<p><u>Etape 4 : Consultation du CSE avant mise en œuvre</u></p> <p>L'accord prévoit selon l'organisation de l'entreprise une consultation des IRP (CSE et/ou CCSE et/ou DS) après les premières phases prévues, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'inventaire des emplois parmi les filières professionnelles • La description des emplois et postes • La recherche du niveau et de l'échelon (emplois/postes) • La validation du classement. <p>Ainsi, le CSE est consulté sur l'état des travaux de la Direction avant la mise en place définitive des aménagements ou apports nés de cette grille de classification. A cette occasion, le CSE reçoit le compte-rendu de la réunion que la Direction aura eue avec les organisations syndicales au début de sa réflexion.</p> <p>La même démarche est suivie en cas d'inventaire complété par l'identification de nouveaux emplois, de leur description et de la validation du classement.</p>
--	--

<p>0 : Examen conjoint</p> <p>1 : Inventaire des emplois par filière en entreprise</p> <p>2 : Description des emplois</p> <p>3 : Pesée des emplois</p> <p>4 : Consultation du CSE</p> <p>5 : Positionnement des salariés</p>	<h2><u>Etape 5 : Positionnement des salariés</u></h2> <h3>Objectifs</h3> <ul style="list-style-type: none"> • Effectuer le positionnement de chaque salarié à l'intérieur du nouveau système de référence. • Informer le salarié en cas de modification ou d'un nouveau classement. <h3>Moyens</h3> <ul style="list-style-type: none"> • Etablir clairement le processus d'information et de communication auprès des salariés pour l'application du nouveau dispositif. En cas de changement de leur classement, les salariés concernés se verront notifier par écrit le niveau, l'échelon et l'appellation de l'emploi qui leur auront été affectés conséquemment aux définitions de classification d'emplois, niveaux et échelons. • Installer des modalités de recours si besoin. En cas de contestation, le (la) salarié(e) disposera d'un délai d'un mois pour faire parvenir par écrit à l'employeur les motifs de son désaccord. Les désaccords seront examinés avec les Instances Représentatives du Personnel compétentes. <h3>Résultat escompté</h3> <ul style="list-style-type: none"> • Le positionnement individuel et sa communication sont effectués à chaque étape d'application d'un nouveau niveau, d'un nouvel échelon et de notification d'une nouvelle application d'emploi.
--	---

Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique et professionnel défini par la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, boissons sans alcool et de bière (IDCC 1513) : objet et champ d'application. Il s'applique aux entreprises et aux salariés visés par celle-ci.

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au 1^{er} juin 2025 et substitue le chapitre V de la CCN en sa totalité qu'il remplace dans la présentation de la CCN comme chapitre V avec la même numérotation d'articles.

Suivi de l'application de l'accord et révision

Le suivi du présent accord est assuré par la CPPNI ou une commission technique qu'elle délègue. Une première présentation du suivi sera effectuée en CPPNI avant le 31 décembre 2027. Les partenaires sociaux se réuniront avant cette date en cas de demande de révision motivée notamment par une évolution technologique ou législative pouvant avoir un impact sur les dispositions du présent accord.

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues par la CCN et les dispositions législatives.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23.1 du code du travail, les signataires conviennent expressément que le contenu du présent accord s'applique dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille et ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises, de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé, dans les conditions fixées aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Adhésion

Toute organisations syndicale représentative de salariés, ainsi que toute organisation syndicales ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, pourront adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Extension

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 24 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Définition des 5 critères classants

Critères classants	Définition des critères classants
Connaissances requises ou expérience équivalente/formation	Ensemble de savoirs requis dans l'exercice des activités, quels que soient leur mode d'acquisition (formation initiale ou continue, pratique professionnelle...) que ceux-ci aient été sanctionnés ou non par un diplôme. Ce critère évalue les capacités pour tenir normalement l'emploi.
Autonomie	Degré de marge de manœuvre dont dispose un salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie. Il ne faut pas confondre l'autonomie avec l'initiative qui est une notion requise pour tous les emplois.
Responsabilité	La responsabilité s'apprécie dans les conditions normales d'activité dans le cadre de l'emploi et/ou poste de travail et est fonction de la marge d'autonomie dont dispose le salarié. Elle porte, tout ou partie, sur les ressources, les moyens, l'organisation, les produits et les services. Elle se mesure par la nature de l'impact des activités et des décisions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise.
Encadrement Animation	Encadrement : action d'encadrer des salariés au sens hiérarchique. Animation : action exercée à l'intérieur d'un groupe visant à faciliter les relations entre ses membres, à les coordonner, à faire vivre un groupe qui partage les mêmes objectifs, à former, à transmettre l'information, à motiver ou susciter l'initiative, à conseiller.
Relations Internes/externes	Ce critère appréhende les obligations de communication avec l'environnement interne et/ou externe et leurs impacts techniques et économiques, en termes d'organisation du travail, d'engagement de l'entreprise et de confidentialité. Ces relations sont d'ordre d'échanges d'informations, de relations d'influence ou de négociation, et peuvent engager l'image de l'entreprise.

Annexe 2 Définition des degrés par critères classants

Critère classant. Connaissances requises ou expérience équivalente/formation

Degré 1	Les connaissances mises en œuvre correspondent à celles acquises normalement au cours de la scolarité obligatoire (niveau 2 de l'Éducation nationale ou RNCP [Répertoire national des certifications professionnelles]) et/ou à une pratique suffisante (de quelques jours à 1 semaine). Il n'y a donc pas de formation ni d'expérience préalable nécessaire pour tenir un poste à ce niveau.
Degré 2	Les connaissances de base requises correspondent au niveau 3 de l'Éducation nationale ou RNCP soit CAP/BEP, CQP, ou DIE (diplôme international équivalent reconnu), soit à l'équivalent par formation complémentaire ou par expérience professionnelle de quelques semaines à 1 mois. Cet emploi nécessite de la part du (de la) titulaire une compréhension qui dépasse le cadre de son activité.
Degré 3	Les connaissances de base requises correspondent au niveau 4 de l'Éducation nationale ou RNCP soit niveau Bac/Bac pro/Brevet technique ou pro/double CAP ou DIE ou CQP, soit à l'équivalent par formation complémentaire ou par expérience professionnelle (de quelques mois à 1 an). L'emploi exige des connaissances particulières du produit fabriqué, des équipements ou des procédures techniques ou administratives.
Degré 4	Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau 5 de l'Éducation nationale ou RNCP, soit Bac complété par une formation technique approfondie à Bac + 2 ou DIE reconnu ou CQP équivalent ou par une expérience professionnelle (de minimum 2 ans). L'emploi exige, outre les connaissances définies ci-dessus, la maîtrise d'une spécialité professionnelle en vue de l'exécution d'activités comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation.
Degré 5	Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau 5 de l'Éducation nationale ou RNCP soit niveau Bac complété par une formation professionnelle approfondie ou Bac + 2, DIE reconnu ou expérience professionnelle (de minimum 4 ans). L'emploi exige la parfaite maîtrise d'une ou plusieurs spécialité(s) professionnelle(s) (technique, administrative, commerciale...).
Degré 6	Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau 6 de l'Éducation nationale ou RNCP soit Bac + 3/4, Bachelor, Licence, Licence pro, Maîtrise ou expérience professionnelle équivalente (plus de trois ans).
Degré 7	Leader et référent de son domaine professionnel, les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau 7 de l'Éducation nationale ou RNCP soit Bac + 5 /Master, DEA, DESS, diplôme d'ingénieur, DIE reconnu ou expérience professionnelle équivalente de 10 ans minimum avec une maîtrise complète d'un domaine professionnel et de référentiels métiers complexes.
Degré 8	Les connaissances à mettre en œuvre dans l'exercice de ces fonctions correspondent au minimum au niveau 7 de l'Éducation nationale ou RNCP soit Bac + 5/Master, DEA, DESS, diplôme d'ingénieur, DIE reconnu ou expériences professionnelles équivalentes et multiples d'une durée supérieure à 10 ans. Doté d'une vision globale les fonctions à ce degré réclament des titulaires des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion stratégique et économique de leur(s) secteur(s) d'activité.

Critère classant. Autonomie

Degré 1	D'après des consignes simples, précises et détaillées fixant la nature du travail et des modes opératoires à appliquer. L'exécution de tâches, caractérisées par leur simplicité, leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées est contrôlée de façon permanente. La prise d'initiative est limitée dans le cadre de consignes strictes.
---------	---

Degré 2	Sans prévoir toutes les situations, les consignes indiquent les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles. L'exécution de travaux qualifiés est constituée soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre, soit par l'enchaînement logique d'opérations classiques d'un métier. Activités contrôlées de façon fréquente. La prise d'initiative vise au maintien du bon déroulement de l'activité dans le cadre de consignes.
Degré 3	Il est nécessaire pour la bonne réalisation du travail, d'avoir à ce niveau une capacité de compréhension ou de représentation du système de production ou de gestion. L'emploi suppose de choisir, selon l'imprévu parmi les solutions, les modes d'exécution, l'ordre des opérations, les méthodes et de contrôler le résultat. L'activité fait l'objet d'un contrôle fréquent. La prise d'initiative vise au maintien du bon déroulement de l'activité dans le cadre d'un programme de travail.
Degré 4	L'emploi induit une capacité de compréhension de situations différentes à travers une conceptualisation globale d'une installation ou d'un système d'information. Les standards de l'emploi supposent de traiter et de sélectionner des informations complexes et variées avec autonomie sur les méthodes et modalités de mise en œuvre des moyens. L'emploi relève d'instructions générales dans le cadre d'un programme d'ensemble. L'activité fait l'objet d'un contrôle ponctuel. La prise d'initiatives s'exerce en regard des modes opératoires dans le cadre d'instructions.
Degré 5	L'emploi s'exerce à partir d'objectifs spécifiques, de programmes et d'instructions précisant les conditions d'organisation et les moyens disponibles. L'emploi requiert d'être force de proposition et de disposer de l'autonomie de mise en œuvre des programmes d'actions par le choix des priorités, méthodes et moyens associés y compris pour d'autres salarié(e)s. L'activité peut faire l'objet d'un contrôle par un tiers.
Degré 6	L'emploi s'exerce au sein d'un périmètre élargi à partir de programmes élaborés, et d'objectifs généraux à atteindre fixant le cadre de l'action. Certains emplois s'exercent dans le cadre d'une autonomie pleine et entière. Les éventuels contrôles ultérieurs sollicités à l'initiative d'un tiers, permettent d'apprécier la réalisation. Le niveau d'initiative concourt à la mise en œuvre des objectifs et moyens de correction.
Degré 7	L'emploi s'exerce à partir de programmes pouvant être élaborés avec le concours du titulaire et d'objectifs dont la conformité ne peut être appréciée qu'à terme. Afin de s'adapter aux situations l'emploi peut nécessiter d'interpréter les instructions reçues, les données observées, les contraintes afin de déterminer les moyens d'action adaptés. Certains emplois s'exercent dans le cadre d'une autonomie pleine et entière. Le contrôle peut être sollicité sur demande. Le niveau d'initiative est relatif aux évolutions organisationnelles ou à l'atteinte de résultats dans le cadre de directives.
Degré 8	Ces fonctions comportent une autonomie large et l'obligation de prendre, après recherche et analyse des informations, les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles par le choix des moyens, et des méthodes, à mettre en œuvre dans une démarche qui peut être pluridisciplinaire. L'activité peut conduire à définir les politiques de son domaine. La validation des résultats permet le contrôle de l'activité.

Critère classant. Responsabilité

Degré 1	Une attention particulière pour la surveillance et le contrôle est requise pour certains emplois. Les éventuelles défaillances ont un impact faible, limité à l'emploi et de portée immédiate. Les activités s'inscrivent dans un cycle court terme (quotidien à hebdomadaire).
Degré 2	L'emploi nécessite d'interpréter correctement les dysfonctionnements et d'agir en fonction des standards qui le déterminent. Les éventuelles défaillances ont un impact limité à d'autres emplois de même niveau dans l'entreprise ou à l'extérieur de l'entreprise. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (hebdomadaire).
Degré 3	L'emploi nécessite d'interpréter correctement les informations et d'agir sur les aléas dans une organisation de travail définie. Les éventuels défaillances ou dysfonctionnements ont un impact modéré et élargi à d'autres emplois d'unités différentes, tout en restant au sein de la même fonction. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (mensuel, trimestriel).

Degré 4	L'emploi nécessite d'interpréter correctement les informations, d'agir sur les aléas et de veiller à la réalisation du travail. Les éventuels défaillances ou dysfonctionnements ont un impact modéré sur le niveau des résultats atteint par l'emploi ou d'autres emplois. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (trimestriel).
Degré 5	L'emploi, nécessite selon la compétence une responsabilité technique, administrative et/ou commerciale et lorsqu'il s'accompagne d'une dimension hiérarchique d'une responsabilité de l'activité produite. Les éventuels défaillances ou dysfonctionnements ont un impact substantiel et déterminant à la non atteinte des objectifs de la fonction. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (trimestriel à semestriel).
Degré 6	L'emploi nécessite d'organiser avec les différents services les développements techniques, les innovations organisationnelles, la formation. Les éventuels défaillances ou dysfonctionnements ont un impact sur les résultats obtenus sur l'ensemble du périmètre sous responsabilité (fonction, entité...). Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (semestriel).
Degré 7	L'emploi nécessite de participer, à l'établissement des programmes, aux études d'implantation des matériels, à l'organisation du travail. Mais également de contrôler les résultats par rapport aux prévisions, d'évaluer la qualité des informations complémentaires réunies, d'arrêter les procédures appropriées. Les éventuels défaillances ou dysfonctionnements ont des conséquences à moyen terme sur les résultats obtenus sur l'ensemble du périmètre sous responsabilité (fonction, entité...). Les activités impactent les programmes d'actions à moyen terme (annuel).
Degré 8	L'emploi réclament des titulaires un esprit de créativité et d'innovation. Les décisions prises ont des conséquences sur les personnes, l'activité ou les résultats de l'entreprise. Les activités affectent pour partie le fonctionnement de l'entreprise à moyen ou long terme (de 1 à 3 ans).

Critère classant. Encadrement/animation

Degré 1	Emploi ne nécessitant ni encadrement, ni animation. La continuité de l'activité nécessite la prise en compte et le partage des consignes en assurant la coopération. Le (la) salarié(e) peut participer à l'accueil d'autres salariés à leur poste de travail.
Degré 2	L'emploi nécessite la bonne organisation des activités par la prise en compte des priorités de l'équipe. Le(la) salarié(e) peut occasionnellement partager des pratiques et savoirs professionnels. Il (elle) participe à l'intégration d'autres salarié(e)s à leur poste de travail et peut être amené(e) à accueillir des personnels externes sans autonomie de passage de consignes (par exemple : accompagnement à la visite du site).
Degré 3	Dans le cadre de sa spécialité, l'emploi peut nécessiter un rôle, d'accompagnement d'autres salarié(es), d'assistance ou de conseil et d'information. Poste qui peut être amené à participer à l'intégration d'autres membres de l'équipe immédiate ou d'accueil de personnels externes sans autonomie de passage de consignes (par exemple : transmission des procédures appliquées).c
Degré 4	L'emploi peut nécessiter dans le cadre d'objectifs définis la coordination de l'activité, l'animation d'une équipe, la conduite d'un projet sans assumer les responsabilités (délégation d'autorité) d'un agent de maîtrise. Poste qui peut être amené à effectuer de l'accompagnement d'autres membres de l'entreprise sans autonomie de passage de consignes (par exemple : explication des procédures appliquées).
Degré 5	L'emploi requiert l'animation d'une équipe de taille modérée de personnels de niveaux inférieurs (selon la structure de l'entreprise, par exemple maximum 10 personnes), ou d'un groupe de projets avec des salariés de niveaux inférieurs. En charge de gérer les moyens et ressources, d'évaluer les salariés et de les accompagner dans leur progression professionnelle.
Degré 6	L'emploi requiert d'assurer l'encadrement d'une équipe par l'intermédiaire d'un ou plusieurs AM ou techniciens de classification inférieure, ou d'un ou plusieurs groupe(s) de projets pouvant relever de plusieurs domaines de spécialisation.

Degré 7	L'emploi requiert d'assurer l'encadrement d'une ou plusieurs équipe(s) par l'intermédiaire d'AM/cadres de niveaux différents, ou d'équipes transversales ou d'équipes projets élargies composées d'opérationnels, de spécialistes et/ou d'encadrants.
Degré 8	L'emploi nécessite de faire preuve sur le plan humain de qualités d'animation et de motivation des autres salarié(e)s. L'emploi requiert d'animer et de coordonner l'activité des subordonnés, de les former, de les faire progresser et participer à l'action commune selon leurs aptitudes. Cadre responsable d'une unité de production, de plusieurs équipes clés pour l'organisation ou la conduite d'activités à portée stratégique, d'une entité...

Critère classant. Relations internes/externes

Degré 1	Les communications régulières et fréquentes correspondent aux échanges d'informations orales utiles dans l'environnement de travail proche : équipe, inter-équipe, collègues, hiérarchie...).
Degré 2	L'emploi nécessite des échanges d'informations écrites ou orales avec des interlocuteurs internes de niveaux et d'environnement variés, y compris pour le passage des consignes.
Degré 3	Les communications utiles au travail (fournir et obtenir des informations) s'étendent aux autres services de l'entité. Les relations de travail peuvent aussi s'étendre à des contacts externes.
Degré 4	Outre la nécessité de communications internes liées à la réalisation du travail demandé, la fonction nécessite d'avoir une bonne compréhension des interconnexions avec les salariés de départements voisins et avec l'environnement immédiat. Les relations de travail peuvent aussi s'étendre à des contacts habituels et variés externes. Les échanges peuvent nécessiter argumentation, commentaire, illustration.
Degré 5	L'emploi nécessite la coordination d'informations et d'activités au sein de l'équipe et/ou transversales, internes ou externes à l'entreprise de façon habituelle. Les échanges peuvent nécessiter d'argumenter, d'expliquer, de démontrer ou convaincre sur des sujets plus ou moins complexes.
Degré 6	Le (la) salarié(e) est en contact permanent avec les autres services qui concourent à la marche de son secteur. Il (elle) peut également être amené(e) à établir des relations suivies avec les fournisseurs et les clients. Ces contacts multiples peuvent nécessiter de rapprocher des différences de point de vue dans un esprit de coopération.
Degré 7	La situation professionnelle requiert, sur des publics larges (niveaux, catégories, environnement potentiellement multiculturel) une recherche d'adhésion, la nécessité de convaincre pour obtenir la coopération.
Degré 8	L'activité nécessite la communication et la médiation avec des interlocuteurs, variés, de niveaux différents (environnement potentiellement multiculturel), ayant des intérêts qui peuvent être opposés dans la recherche d'un accord favorable à l'ensemble des parties.

Annexe 3 Grille de pesée de l'emploi sur la base des critères classants

Degré	Connaissances Expérience Formation	Autonomie	Responsabilité	Encadrement Animation	Relations Internes Externes	Total
8	16	16	16	16	16	80
7	14	14	14	14	14	70
6	12	12	12	12	12	60
5	10	10	10	10	10	50
4	8	8	8	8	8	40
3	6	6	6	6	6	30
2	4	4	4	4	4	20
1	2	2	2	2	2	10

Annexe 4 Table de correspondance niveaux/points

	Niveau	Nombre de points	Échelons
O/E	I	10 à 16	1
			2
			3
	II	17 à 24	1
			2
			3
	III	25 à 32	1
			2
			3
O/E	IV	33 à 44	1
2			
10			
TAM			20
TAM	V	45 à 52	10
20			
30			
TAM	VI	53 à 64	10
20			
30			
Cadre			2
			3
Cadre	VII	65 à 72	1
			2
			3
	VIII	73 à 80	1
			2
			3

Accord du 27 juin 2025
relatif aux salaires minimums conventionnels

NOR : ASET2550693M

IDCC : 1922

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

SIRTI ;
CNRA ;
SNRC ;
SNRL ;
SRN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNRT CGT ;
F3C CFTD ;
FO Médias,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en commission mixte paritaire interbranche radiodiffusion (IDCC 1922) et journalistes (IDCC 1480).

Il est applicable dans le champ de la convention collective nationale de la radiodiffusion (IDCC 1922), tel qu'il a été défini en son article 1.1 à date du présent accord.

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des personnels employés par les entreprises de ce champ, hors journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 et ses modifications ultérieures.

Article 1^{er} | Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 2 juillet 2024

Il est rappelé que l'accord du 2 juillet 2024, étendu par arrêté du 12 septembre 2024 publié au *Journal officiel* du 24 septembre 2024 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 24 octobre 2024 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 14,95 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une valeur de point B de 10,16 €.

Article 2 | *Négociation sur les salaires*

Les partenaires sociaux de la radiodiffusion ont mené une négociation annuelle sur les salaires au titre de l'année 2025 conformément à l'article L. 2241-10 du code du travail.

En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en CPPNI ont trouvé le présent accord qui a ensuite été mis à la signature.

Cet accord prévoit une revalorisation de la valeur du point A, ainsi que du point B.

Les partenaires sociaux ont convenu :

- d'une évolution sur le point A de 1,3 % ;
- d'une évolution sur le point B de 0,3 %.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

a) Chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 15,14 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A ;

b) Chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 10,19 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

Les valeurs de points A et B sont définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute la période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord par le ministère en charge du travail et de l'emploi.

Il est annexé au présent accord le montant en euros de chaque indice de référence tel qu'issu de la classification applicable aux éditeurs de type 1, 2 et 3.

Article 3 | *Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels*

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$$SC = (120 \times \text{valeur du point A}) + (Z \times \text{valeur du point B})$$

La somme (120 + Z) est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salarié considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

- si l'indice du salarié est de 120, alors Z = 0 ;
- si l'indice du salarié est > ou = 121, alors Z = indice du salaire – 120.

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du Smic légal en vigueur.

Article 4 | *Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la branche de la radiodiffusion*

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes font l'objet d'une attention toute particulière de la part des partenaires sociaux de la branche de la radiodiffusion.

Sur la base des observations constatées à l'occasion de chacun des rapports de branche, un accord intervenu sur l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes le 8 juin 2017, a été étendu par arrêté du 29 juin 2018 par le ministère en charge du travail et de l'emploi.

Cet accord prévoit plusieurs mesures concrètes agissant au niveau du recrutement, des parcours et évolutions professionnelles, de la formation professionnelle, de l'égalité salariale et de

la promotion, de la maternité, de la paternité et de la parentalité ainsi que pour faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

En 2022, les partenaires sociaux ont décidé d'ajouter une attention particulière sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du rapport de branche 2022 et d'en tirer les conclusions nécessaires sur les années 2023 et suivantes.

Ainsi, et conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs rappellent aux employeurs de la branche que l'article 4.2 de l'accord collectif du 8 juin 2017 cité ci-dessus prévoit des mesures pouvant être mises en place au sein de leur entreprise afin de corriger les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

Enfin, depuis la fin d'année 2023, les organisations représentatives ont engagé une négociation en CPPNI visant à proroger et compléter cet accord.

Article 5 | Disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés

Considérant que la branche professionnelle de la radiodiffusion (IDCC 1922) comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent ainsi que le contenu du présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 6 | Extension de l'accord

Le présent accord, mis à la signature par correspondance, fera l'objet d'une demande d'extension par l'Association paritaire de la radiodiffusion, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du premier mois qui suit son extension.

Fait à Paris, le 27 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Brochure n° 3295 | Convention collective nationale

IDCC : 1951 | **CABINETS OU ENTREPRISES D'EXPERTISES
EN AUTOMOBILE**

Avenant n° 92 du 19 juin 2025 relatif à la grille des salaires

NOR : ASET2550706M

IDCC : 1951

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

FFEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FNSECP CGT ;

CFDT banques et assurances ;

CFE-CGC assurance ;

FO métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Grille des salaires

Niveau	Revenu minimal conventionnel annuel (RMA)
1	22 111 €
2	23 635 €
3	27 153 €
4	31 917 €
5	34 776 €
6	38 323 €
7	46 228 €
8	46 432 €
9	48 553 €
10	52 071 €

Article 2 | Clause de revoyure

Les partenaires sociaux conviennent d'inscrire à nouveau la question des rémunérations minimales conventionnelles annuelles à l'ordre du jour de la dernière réunion paritaire de 2025.

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord précisent que le contenu de celui-ci ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille ou le volume de leurs effectifs.

Article 4 | Durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à la date du 1^{er} janvier 2025, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, en remplacement de la grille des salaires de l'avenant n° 88.

À l'issue de la procédure de signature, manuscrite ou électronique, chaque organisation syndicale, signataire ou non, se voit remettre en main propre ou transmettre un exemplaire du présent accord conformément aux dispositions du code du travail.

L'accord est ensuite notifié à l'ensemble des organisations syndicales et déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue Social.

Article 5 | Conditions d'adhésion

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les autres organisations signataires.

Fait à Paris, le 19 juin 2025

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 23 du 10 juin 2025
relatif à la négociation obligatoire sur les salaires

NOR : : ASET2550647M
IDCC : 2147

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

**FP2e ;
FDEI,**

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;
CFE-CGC,**

d’autre part,

Étant exposé :

Les représentants employeurs des entreprises de la FP2E et de la FDEI ont échangé sur la situation économique des entreprises. Ils ont rappelé que l’inflation sur 12 mois, hors tabac, de date à date, a progressé de + 1,2 % en décembre 2024. Après avoir échangé lors des réunions de négociation des 3 janvier et 28 mars 2025, les représentants employeurs des entreprises de la FP2E, de la FDEI et les organisations syndicales représentatives sont convenus du présent avenant prévoyant d’une part une revalorisation des groupes I à VIII inclus et de la compensation d’astreinte à hauteur de + 1,5 %, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025, d’autre part l’intégration de l’augmentation de 2 % prévue en 2024 par décision unilatérale des représentants employeurs, pour l’établissement des nouveaux salaires minimaux de 2024.

Le tableau méthodologique a été complété et se présente désormais comme suit :

Évolution des prix à la consommation (hors tabac)			Évolution des minima de salaires		
Années		Cumul	Années		Cumul
2001	1,60 %	1,60 %	2002	1,80 %	1,80 %
2002	2,10 %	3,73 %	2003	2 %	3,84 %
2003	1,60 %	5,39 %	2004	2 %	5,91 %
2004	1,90 %	7,40 %	2005	2 %	8,03 %
2005	1,60 %	9,11 %	2006	0 %	8,03 %

Évolution des prix à la consommation (hors tabac)			Évolution des minima de salaires		
Années		Cumul	Années		Cumul
2006	1,50 %	10,75 %	2007	5 % ^[1]	13,43 %
2007	2,53 %	13,55 %	2008	2,53 %	16,30 %
2008	1 %	14,69 %	2009	2 %	18,63 %
2009	0,83 %	15,64 %	2010	2,33 %	21,39 %
2010	1,69 %	17,59 %	2011	3,69 %	25,87 %
2011	2,40 %	20,42 %	2012	3,90 %	30,78 %
2012	1,20 %	21,86 %	2013	0 %	30,78 %
2013	0,60 %	22,59 %	2014	2,20 %	33,66 %
2014	0,00 %	22,59 %	2015	0,00 %	33,66 %
2015	0,18 %	22,81 %	2016	0,60 %	34,46 %
2016	0,62 %	23,58 %	2017	1,00 %	35,80 %
2017	1,10 %	24,93 %	2018	1,10 %	37,30 %
2018	1,40 %	26,68 %	2019	1,60 %	39,50 %
2019	1,20 %	28,20 %	2020	1,20 %	41,17 %
2020	-0,30 %	27,82 %	2021	0,80 %	42,30 %
2021	2,80 %	31,40 %	2022	2,80 %	46,28 %
2022	5,90 %	39,15 %	2023	5,90 %	54,91 %
2023	3,60 %	44,16 %	2024	2 %	58,01 %
2024	1,20 %	46,32 %	2025	1,5 %	60,38 % ^[2]
Différentiel : 14,06 points					
[1] En 2007 : pour les groupes de I à III et + 3,3 % pour les autres groupes. [2] Le cumul de 60,38 % ne concerne que les groupes I à III. –					

Il a été convenu :

Article 1^{er} | Salaires minimaux

Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à l'article 1^{er} de l'avenant n° 22 de la convention collective sont désormais fixés aux valeurs suivantes :

(En euros.)

Groupe I	22 862
Groupe II	23 693
Groupe III	25 257
Groupe IV	26 407
Groupe V	30 938
Groupe VI	40 289
Groupe VII	55 161
Groupe VIII	65 237

Article 2 | Compensation de l'astreinte

La valeur de la compensation minimale de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 22 de la convention collective est désormais fixée à 15,36 euros par période de 24 heures.

Article 3 | Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du CT)

Lors de la réunion de la CPPNI du 13 juin 2024, le bilan social de la branche pour 2023 a été examiné par la commission.

Ce bilan fait apparaître un salaire moyen des femmes supérieur en hausse de 4,5 % contre une hausse de 3,4 % pour les hommes.

Par ailleurs, un accord de branche a été signé le 18 mai 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour une durée de 4 ans.

Article 4 | Information des organisations syndicales

À l'issue de la période de ratification du présent avenant, une copie de celui-ci sera envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé avec accusé réception à toutes les organisations syndicales.

Article 5 | Extension et prise d'effet du présent avenant

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Les dispositions des articles 1^{er} et 2, ci-dessus, s'appliqueront à l'ensemble des entreprises de la branche, avec un effet au 1^{er} janvier 2025.

Après signature par les parties du présent avenant, la FP2^e en demandera son extension au ministre chargé du travail, au plus tard dix jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives.

En vertu de l'article L. 2261-23-1 du code du travail qui pose comme condition à l'extension, la justification à l'absence de clause relative aux entreprises de moins de 50 salariés, les parties signataires n'ont pas entendu prévoir de stipulation spécifique pour ces entreprises, considérant que le dispositif mis en place ne le justifie pas.

Fait à Paris, le 10 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 61 du 22 mai 2025
relatif à la modification de l'article 18.1 de la convention collective

NOR : ASET2550717M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN ;

UNNE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN FO ;

FNSECP CGT,

d'autre part,

Préambule

À la suite des arrêts rendus le 13 septembre 2023 par la chambre sociale de la Cour de cassation écartant certaines dispositions du code du travail au motif qu'elles étaient en contradiction avec le droit de l'Union européenne en matière d'acquisition de congés payés durant un arrêt maladie, la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole, dite loi DDADUE, a mis en conformité le droit national. Depuis son entrée en vigueur le 24 avril 2024, l'acquisition de jours de congés payés pendant un arrêt de travail pour maladie d'origine non professionnelle est légalement imposée dans certaines conditions.

Les dispositions particulières de la convention collective nationale du notariat en matière d'acquisition de congés payés pendant l'absence du salarié doivent de ce fait être modifiées et mises en conformité avec les nouvelles dispositions légales prévues aux articles L. 3141-5 et suivants du code du travail.

Les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 18.1 « Congés annuels »

L'article 18.1 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 18.1 | Congés annuels

Tout salarié de la profession, ayant un an de période de référence dans un même office (1^{er} juin – 31 mai), a droit à un congé annuel de 30 jours ouvrables.

Le salarié n'ayant pas un an de période de référence dans l'office, au sens du précédent alinéa, a droit à 2,50 jours ouvrables de congé par mois, arrondis au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Lorsque le contrat de travail est suspendu pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel, la durée du congé auquel le salarié a droit est de 2 jours ouvrables par mois, conformément aux dispositions de l'article L. 3141-5-1 du code du travail.

Par exception, lorsque le contrat de travail est suspendu pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel et que le salarié bénéficie de la garantie de salaire prévue à l'article 20 de la présente convention collective en ce compris le délai de carence prévu par l'article 20.4, la durée du congé auquel ce dernier a droit est de 2,5 jours ouvrables par mois. Le salarié absent pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel pendant toute une période de référence ne pourra acquérir, au titre de ses périodes d'arrêts de travail donnant lieu à maintien de salaire ou non, plus de 27 jours ouvrables de congés payés.

Pour la détermination de la durée du congé, seul le travail effectif est pris en considération. Outre les dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail, sont assimilées à un travail effectif pour la détermination de la durée du congé toute absence rémunérée en vertu de la présente convention.

La période normale des congés est fixée du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante. Toutefois, au minimum, 12 jours ouvrables consécutifs doivent être pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Pour la fixation des dates de départ en congé, les salariés doivent faire connaître leurs desiderata à l'employeur avant le 1^{er} février. Celui-ci fixe ensuite, avant le 1^{er} mars, l'ordre et les dates de départ en congé, en tenant compte des nécessités de l'organisation de l'office et, dans la mesure du possible, de la situation de famille, des souhaits du personnel et du temps de présence des bénéficiaires ».

Article 2 | Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} juin 2025.

Article 3 | Publicité, dépôt et extension de l'avenant

L'avenant sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il pourra être soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 22 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 19 juin 2025

relatif aux salaires

NOR : ASET2550712M

IDCC : 2247

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

Planète CSCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

CFDT banques et assurances,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Grille des salaires minima annuels bruts

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), ont décidé, après avoir négocié, de majorer de 1,5 % au 1^{er} juillet 2025 les salaires annuels minima fixés à l'annexe IV à la convention collective, réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 27 juin 2024, comme suit :

Ainsi, à compter du 1^{er} juillet 2025, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante, étant précisé que la référence à l'année s'entend du 1^{er} juillet 2025 au 30 juin 2026.

(En euros.)

Classe	Salaires annuels minima
Classe A	23 076
Classe B	24 268
Classe C	25 784
Classe D	28 704
Classe E	32 700
Classe F	38 803
Classe G	45 050
Classe H	55 221

Cette revalorisation porte exclusivement sur les salaires minima conventionnels tels que définis au premier alinéa de l'article 22 de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances et non sur les salaires réels pratiqués par les entreprises.

Il est par ailleurs précisé que les revalorisations individuelles et collectives négociées au sein des entreprises de la branche professionnelle prévalent sur la revalorisation actée dans le présent avenant, cette dernière jouant uniquement en garantie minimale.

Article 2 | *Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La grille des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1^{er} du présent avenant est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 3 du 15 mai 2025
à l'accord du 26 mai 2021
relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : ASET2550700M

IDCC : 2335

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

AGEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

UNSA ;

FEC FO ;

CFDT banques et assurances ;

CFE-CGC assurance,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a eu et continue d'avoir un impact financier très important pour la branche du personnel des agences générales d'assurance : une nette diminution des fonds de la formation professionnelle, notamment s'agissant du plan de développement des compétences.

Face à ce constat, les partenaires sociaux de la branche souhaitent en vertu de l'article 16 de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 26 mai 2021 pour la collecte 2026 un taux de contribution conventionnelle supérieur à celui fixé par la loi du 5 septembre 2018 pour les agences générales d'assurance.

L'article 16 sera donc modifié en conséquence :

Article 1^{er} | Modification de l'article 16

« Article 16 | *Participation au financement de la formation professionnelle*

Toute agence générale d'assurance, dès l'embauche du premier salarié, a l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue. Le montant de

cette contribution financière est calculé sur la base de la masse salariale brute de l'année civile précédente et est versé à l'Urssaf pour la contribution légale et à l'OPCO Atlas pour la contribution conventionnelle.

Convaincues de l'importance de la formation professionnelle pour la branche, les parties signataires souhaitent maintenir, pour la collecte 2026 un taux de contribution conventionnelle supérieur à celui fixé par la loi du 5 septembre 2018 pour les agences générales d'assurance.

Cette contribution supplémentaire conventionnelle est mutualisée pour l'ensemble des agences générales d'assurance, quelle que soit leur taille. Elle est exclusivement affectée au financement du développement de la formation professionnelle continue des collaborateurs d'agence :

- actions de formation (coûts pédagogiques, rémunérations...), hors actions de formation collectives mises en place par l'OPCO Atlas qui entreraient en concurrence avec l'offre de formation de branche Cap Compétence ;
- actions directement associées à la formation (ingénierie de formation, positionnement, évaluation des compétences, certification, examen...) ;
- actions de professionnalisation (toutes les actions qui ont pour objectif l'acquisition ou le développement mais qui ne prennent pas exactement la forme d'actions de formation telles que définies par le code du travail et qui contribuent à la professionnalisation des salariés : analyse de pratiques, coaching, e-learning non tutoré, colloques, séminaires...).

16.1. Agences générales d'assurance de moins de 11 salariés

Pour la collecte 2026 (base masse salariale brute de 2025), la participation globale des agences générales d'assurance de moins de 11 salariés est fixée à 1,20 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, ventilée comme suit :

- 0,55 % au titre de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ;
- 0,65 % au titre de la contribution conventionnelle supplémentaire,

dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

La contribution de 0,55 % est recouvrée mensuellement par l'Urssaf et la contribution conventionnelle de 0,65 % doit être versée au plus tard le 28 février de chaque année auprès de l'OPCO Atlas.

16.2. Agences générales d'assurance de 11 salariés et plus

Pour la collecte 2026 (base masse salariale brute de 2025), la participation globale des agences générales d'assurance de 11 salariés et plus est fixée à :

- 1 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, au titre de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ;
- 0,2 % au titre de la contribution conventionnelle supplémentaire.

La contribution de 1 % est recouvrée mensuellement par l'Urssaf et la contribution conventionnelle de 0,2 % doit être versée au plus tard le 28 février de chaque année auprès de l'OPCO Atlas.

16.3. Cas particuliers

Les CDD

En dehors des exceptions prévues par voie réglementaire, les agences générales d'assurance ayant employé un ou plusieurs salarié(s) sous contrat à durée déterminée

doivent verser une contribution spécifique pour le financement du compte personnel de formation (CPF) des salariés en CDD, à hauteur de 1 % de la masse salariale brute de ces contrats.

Les sommes dues au titre de cette contribution spécifique sont recouvrées mensuellement par l'Urssaf.

Païement de la taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage est due par toutes les entreprises (entreprise individuelle ou société, entreprise commerciale, entrepreneur individuel, association.) soumises à :

- l'impôt sur les sociétés ;
- l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéfices industriels et commerciaux (BIC). Les sociétés de personnes dont les activités relèvent des bénéfices non commerciaux (BNC) sont exonérées de taxe d'apprentissage.

16.4. Dispositions diverses

Les fonds recueillis par l'OPCO Atlas auprès de la profession sont "comptabilisés" à part et le bilan annuel est communiqué par cet organisme à la CPNEFP de la branche. »

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 3 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter de sa signature, et jusqu'au 31 décembre 2026.

Article 4 | Publicité. Extension

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 15 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 16 du 11 juin 2025

relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties
et à la prime d'ancienneté au 1^{er} juillet 2025

NOR : ASET2550718M

IDCC : 2728

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

SNFS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant correspond à celui de la convention collective des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008 (IDCC : 2728) qui règle en France métropolitaine les rapports de travail entre :

- d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après ;
- d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.

La convention collective engage le Syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou qui, ultérieurement, y adhèreraient.

Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Le code NAF attribué par l'Insee (actuellement 10.81Z, anciennement 15.8 H) ne constitue qu'une simple présomption.

Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.

Elle s'applique également aux salariés occupés :

- dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
- dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.

Elle ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

Il est précisé que cet accord ne contient pas de stipulation relative aux entreprises de moins de 50 salariés car, dans le champ de cet accord, il n'y a pas d'entreprise de cette taille.

Préambule

Les partenaires sociaux conscients du contexte économique actuel, de la forte inflation et des augmentations successives du Smic pouvant impacter à terme la grille de rémunération conventionnelle, ont convenu des modifications suivantes :

Article 1^{er} | Rémunérations

Les salaires et primes visés aux annexes III et IV de la convention collective du 31 janvier 2008 sont revalorisés au 1^{er} juillet 2025 comme suit :

1. Les rémunérations visées à l'avenant n° 15 du 26 novembre 2024 de la convention collective sont majorées de 1,5 % à compter du 1^{er} juillet 2025 et figurent en page 3 du présent avenant ;
2. Les montants des primes sont également majorés de 1,5 % à compter du 1^{er} juillet 2025 et figurent en page 4 du présent avenant.

Article 2 | Barèmes

« Annexe III Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} juillet 2025

(En euros.)

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	22 709,85
	1 – niveau B	23 116,98
	2 – niveau A	23 618,45
	2 – niveau B	24 221,57
	3 – niveau A	24 938,46
	3 – niveau B	25 773,57
	4 – niveau A	26 735,90
	4 – niveau B	27 838,51

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Agents maîtrise/ techniciens	5 – niveau A	29 095,66
	5 – niveau B	30 524,23
	6 – niveau A	32 143,74
	6 – niveau B	33 976,22
	7 – niveau A	36 047,64
	7 – niveau B	38 390,54
Cadres	8	41 038,60
	9	49 028,26
	10	61 014,13

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques :

(En euros.)

Agents de maîtrise et techniciens confirmés ^[1]	30 967,52
Ingénieurs et cadres confirmés ^[1]	42 653,77
Cadres supérieurs ^[1]	79 016,54
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Prime de panier – poste de 8 heures	5,94 €
Prime de panier – poste de plus de 8 heures	7,49 €

Prime de vacances	513,58 €
-------------------	----------

Prime polyvalence : validation de la formation la première année	188,70 €
Prime polyvalence : exercice de la polyvalence la première année	188,70 €
Prime de polyvalence : exercice de la polyvalence les années suivantes	377,40 €

Article 3 | Barème

« Annexe IV Prime d'ancienneté

Montant annuel applicable au 1^{er} juillet 2025

(Voir page suivante.)

(En euros.)

Classes	1		2		3		4		5		6		7	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Niveau														
≥ 3	453	472	494	517	541	561	581	604	619	654	687	720	753	788
< 6														
≥ 6	905	951	993	1 036	1 081	1 122	1 166	1 210	1 239	1 305	1 373	1 441	1 507	1 576
< 9														
≥ 9	1 361	1 426	1 493	1 557	1 623	1 688	1 752	1 818	1 865	1 965	2 067	2 167	2 270	2 370
< 12														
≥ 12	1 815	1 902	1 990	2 077	2 164	2 250	2 339	2 425	2 484	2 621	2 756	2 889	3 027	3 163
< 15														
≥ 15 ans	2 270	2 380	2 488	2 596	2 706	2 816	2 924	3 033	3 106	3 275	3 445	3 613	3 785	3 953

(Voir page suivante.)

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvrier/employé et agent de maîtrise/technicien) la règle en vigueur dans la convention collective du 1^{er} octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté. »

Article 4 | Dépôt

Le présent avenant est notifié à toutes les organisations représentatives conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Chaque organisation signataire est destinataire d'un exemplaire du présent avenant portant la signature des représentants des organisations syndicales et du représentant du SNFS.

Le texte du présent avenant sera déposé auprès des services du ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, du ministre de l'agriculture et de l'alimentation, ainsi qu'au secrétariat-greffe des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 5 | Entrée en vigueur et extension

À l'initiative de la partie la plus diligente, le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion ainsi que de la sous-direction du travail et de l'emploi du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

Il entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2025.

Fait à Paris, le 11 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3105 | **RÉGIES DE QUARTIER**
(2 avril 2012)

Avenant du 24 juin 2025

relatif au droit syndical et plus précisément aux garanties accordées
aux salariés participant aux négociations et aux réunions des instances paritaires

NOR : ASET2550681M

IDCC : 3105

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

SERQ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB ;

FNAS FO ;

FNPOS CGT ;

SUD Solidaires,

d'autre part,

Préambule

Par le présent avenant, les partenaires sociaux ont décidé de consacrer dans la convention collective nationale des régies de quartier un statut de négociateur(rice) national(e) au bénéfice des salarié(e)s des régies de quartier ou de territoire, mandaté(e)s par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche, qui seront amené(e)s à participer aux négociations, aux réunions ou groupes de travail des commissions paritaires instituées au niveau de la branche tout en y associant des garanties.

Ces salarié(e)s disposeront d'un crédit temps de préparation et de participation ainsi que d'une autorisation d'absence sur présentation d'un justificatif établi par le syndicat des employeurs des régies de quartier dénommé SERQ pour exercer leurs missions.

Aussi, l'avenant procède à l'encadrement des temps afférents à la préparation des rencontres des instances paritaires, des temps de réunion et des temps de déplacements induits en précisant les droits et les devoirs qui y sont attachés ainsi que les modalités pratiques.

Entre les parties, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels des régies de quartier, de territoire, du mouvement des régies, des groupements d'employeurs de régies et des associations et œuvrant dans les mêmes finalités, quelle que soit la nature de leur contrat et l'emploi qu'ils occupent, sur l'ensemble du territoire national français y compris les départements d'outre-mer, et ce, conformément à l'article 1.1 de la convention collective des régies.

Article 2 | Prise d'effet

Le présent avenant s'appliquera à compter du 24 juin 2025.

Article 3 | Modification des dispositions conventionnelles

Le présent accord modifie les dispositions de l'article 6.7 du titre 6 relatif au suivi de la convention collective nationale des régies de quartier. Cet article dispose, dans son texte initial, que : « les salariés participant aux négociations de la présente convention, de ses avenants et annexes, ainsi que ceux participant aux réunions des instances paritaires instituées par le présent accord, désignés dans les limites des contingents fixés pour chaque collège, peuvent s'absenter de leur travail sur justificatif (exemple : sur convocation du syndicat employeur) pour exercer leurs missions sans que cela ne puisse être considéré par l'employeur comme constituant une absence injustifiée et donner lieu à diminution de salaire ou une sanction disciplinaire.

Les salariés bénéficieront du temps nécessaire pour assister aux réunions susmentionnées.

Les salariés devront avertir leur employeur de cette absence par écrit au moins une semaine au préalable et préciser la durée de cette absence. Le temps ainsi passé aux négociations et aux réunions de l'instance paritaire instituée par le présent accord sera considéré comme temps de travail effectif s'il est pris sur les heures habituellement travaillées et rémunéré comme tel.

Les frais de déplacement pour participer aux négociations susmentionnées ou aux réunions des instances paritaires instituées par le présent accord seront pris en charge par le syndicat, sur présentation de justificatifs ».

L'article 6.7 est modifié comme suit :

« La mise en place d'un crédit temps de préparation et de participation aux instances paritaires et autorisation d'absence associée

1. Pour la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Des moyens sont alloués aux organisations syndicales pour la participation aux instances de concertation et de négociation nationales ainsi qu'aux groupes de travail prévus par la convention collective et les accords collectifs applicables aux salariés des régies de quartiers. Il sera accordé au salarié mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche, une autorisation d'absence sous la forme d'un crédit temps de 4 heures pour préparer la réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Ce crédit-temps est assimilable à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Le salarié mandaté par l'OSR bénéficiera en sus d'une autorisation d'absence d'une journée pour assister à la réunion de la commission, considérée comme du temps de travail effectif.

Le temps de participation aux réunions ne s'impute pas sur ce crédit temps de préparation.

Les partenaires sociaux s'engagent à privilégier le distanciel pour les temps de préparation des réunions de commissions ou groupes de travail associés.

2. Pour la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF)

Des moyens sont alloués aux organisations syndicales pour la participation aux instances de concertation et de négociation nationales ainsi qu'aux groupes de travail prévus par la convention collective et les accords collectifs applicables aux salariés des régies de quartiers. Il sera accordé au salarié mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche, une autorisation d'absence sous la forme d'un crédit temps de 2 heures pour préparer la réunion de la commission paritaire nationale emploi et formation. Ce crédit-temps est assimilable à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Le salarié mandaté par l'OSR bénéficiera en sus d'une autorisation d'absence d'une demi-journée correspondant à la durée de la réunion de commission, considérée comme du temps de travail effectif.

Les partenaires sociaux s'engagent à privilégier le distanciel pour les temps de préparation des réunions de commissions ou groupes de travail associés.

3. Pour la commission nationale de gestion et du suivi des régimes santé et prévoyance

Des moyens sont alloués aux organisations syndicales pour la participation aux instances de concertation et de négociation nationales ainsi qu'aux groupes de travail prévus par la convention collective et les accords collectifs applicables aux salariés des régies de quartiers. Il sera accordé au salarié mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche, une autorisation d'absence sous la forme d'un crédit temps de 4 heures pour préparer la réunion de la commission paritaire nationale gestion et du suivi de la santé et de la prévoyance. Ce crédit-temps est assimilable à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Le salarié mandaté par l'OSR bénéficiera en sus d'une autorisation d'absence d'une journée pour assister à la réunion de la commission, considérée comme du temps de travail effectif.

Les partenaires sociaux s'engagent à privilégier le distanciel pour les temps de préparation des réunions de commissions ou groupes de travail associés. »

Article 4 | Les modalités de remboursement des temps de déplacement communes à l'ensemble des instances paritaires

Pour les trois commissions paritaires susvisées, les membres de la commission disposent d'une demi-journée par trajet pour un temps de déplacement égal ou inférieur à 4 heures sur la base d'un billet de train SNCF ou d'une journée par trajet pour un temps de déplacement supérieur à 4 heures.

Les déplacements en lien avec les temps de préparation ne seront remboursés que s'ils se déroulent la veille de la réunion dans un souci de limitation de l'empreinte carbone.

Les frais de déplacement seront pris en charge par le SERQ selon les modalités de remboursement définies par le conseil d'administration du SERQ.

Article 5 | Autorisations d'absence pour participer aux temps de préparation et de réunion

Les salarié(e)s dûment mandaté(e)s par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche et amené(e)s à participer aux négociations, aux réunions ou aux groupes de travail

des instances paritaires bénéficient d'un crédit temps de préparation et de participation et d'une autorisation d'absence assimilable à du temps de travail effectif.

Article 6 | Mandat pour représentation dans les commissions paritaires

Pour bénéficier d'une autorisation d'absence, le salarié doit être expressément mandaté par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et son employeur dûment informé de ce mandat.

Article 7 | Incidence sur les congés

Dans l'hypothèse où la participation se déroule sur un jour de congé ou un repos planifié, elle ouvre droit à la récupération de ce jour de congé ou de repos à concurrence de l'absence prévisible.

Article 8 | Convocation écrite et respect d'un délai de prévenance suffisant auprès de la régie « employeuse »

Les salarié(e)s dûment mandaté(e)s par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche devront présenter à leur employeur dans un délai raisonnable de 7 jours ouvrés le justificatif établi par le Syndicat des employeurs des régies de quartier dénommé SERQ (convocation ou tout autre document officiel émanant de l'organisation professionnelle) pour exercer leurs missions sans que cela ne puisse être considéré par l'employeur comme constitutive d'une absence injustifiée et donner lieu à une diminution de salaire ou une sanction disciplinaire.

Article 9 | Modalités de dépôt

Le présent avenant sera déposé, par la partie la plus diligente, en 2 exemplaires auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 24 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3222 | MENUISERIES, CHARPENTES ET CONSTRUCTIONS
INDUSTRIALISÉES ET PORTES PLANES**

Accord du 5 juin 2025
relatif à l'activité partielle de longue durée rebond

NOR : ASET2550709M

IDCC : 3222

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

UFME ;

UICB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles ont décidé d'accompagner les entreprises et les salariés pour faire face aux graves conséquences de la dégradation de la conjoncture.

En effet, ils ont pleinement conscience des difficultés rencontrées par les entreprises en matière d'activité et des salariés en matière d'emploi et de formation.

À ce titre, ils souhaitent rappeler, l'impératif de sauvegarde et de préservation de l'emploi des salariés ainsi que leurs compétences et la continuité d'activité des entreprises.

Les partenaires sociaux concernés par le présent accord, ayant convenu de faire un point régulier de la situation afin d'y apporter les solutions les plus opportunes, ont estimé nécessaire de mettre en place l'activité partielle de longue durée rebond pour les entreprises ayant à subir les conséquences économiques et financières liées à la dégradation de la conjoncture et ainsi, ont souhaité conclure un accord cadre relatif à l'activité partielle de longue durée rebond « destiné à assurer le maintien dans l'emploi des salariés dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité ».

Cette décision résulte du diagnostic suivant :

Les entreprises de la branche sont constituées de plusieurs grandes entreprises mais aussi d'un réseau d'entreprises locales et artisanales. Secteur dynamique et en évolution, les entreprises intègrent des innovations technologiques et répondent aux exigences environnementales.

La branche professionnelle des menuiseries, charpentes, constructions industrialisées et portes planes joue un rôle crucial dans l'industrie de la construction, en fournissant des solutions pratiques et esthétiques pour les bâtiments résidentiels, commerciaux et industriels. Cette branche englobe une variété de produits, allant des fenêtres et portes en bois, en aluminium ou en PVC, aux portes planes utilisées dans les intérieurs modernes.

La demande de la branche est étroitement liée à l'état du marché de la construction en crise actuellement.

Bien que confrontée à des défis économiques et de main-d'œuvre, elle bénéficie de perspectives prometteuses grâce à la demande croissante de bâtiments durables et la diversification des matériaux et des méthodes de construction.

Le recours à l'APLD rebond permettrait aux entreprises de la branche de passer cette période de crise - en préservant l'emploi le plus possible - et d'anticiper et préparer les perspectives et enjeux de demain.

1° La situation économique de la branche justifiant une baisse d'activité durable

Les partenaires sociaux ont souhaité anticiper les conséquences en matière de perspectives de marché et de défaillances d'entreprise liés :

- à l'absence pendant plusieurs mois de délivrance de permis de construire et de crédits pour l'acquisition de logements pour les particuliers et les arrêts de chantier dans le secteur du bâtiment, impactant directement l'activité des Industries du Bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles ;
- à la défaillance financière des clients installateurs ;
- à la crise sur le marché du neuf mais également de la rénovation ;
- à la concurrence internationale, notamment en provenance de pays à faible coût de production qui exerce une pression sur les prix ;
- à la fluctuation des prix du transport, de l'énergie et des matières premières, comme le bois et l'aluminium, qui ajoute une incertitude économique ;
- aux dispositifs de soutien à la rénovation complexes et instables qui peuvent expliquer l'hésitation des particuliers dans leurs décisions ;
- à des prix à la baisse sur la maison individuelle qui se répercuteraient dangereusement sur le résultat des entreprises si elles devaient vendre à perte pour maintenir l'emploi ;
- à l'incertitude du niveau des taxes douanières.

La branche a constaté en 2024 les baisses suivantes :

- nombre de logements autorisés : – 25 % du niveau moyen sur 12 mois comparés à la même période pré-crise sanitaire ;
- nombre de logements autorisés : – 11,4 % de février 2024 à janvier 2025 ;
- nombre de mises en chantier : – 20 % en janvier 2025 par rapport à décembre 2024 ;
- nombre de logements commencés : – 23 % en janvier 2025 par rapport à la moyenne des 12 mois de la période pré-crise sanitaire ;

Source : ministères de l'aménagement du territoire et de la transition écologique (www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/la-construction-neuve).

– nombre de ventes de maisons individuelles : – 66,6 % entre 2021 et 2024.

Source : bulletin Markemetron.

Ces différents facteurs impactent fortement l'activité et les résultats.

Les partenaires sociaux sont ainsi résolus à engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de la branche.

2° Les perspectives d'activité de la branche

La tendance qui se dessine pour 2025 et 2026 est une très forte incertitude du marché.

Le logement neuf reste fragile avec des ventes historiquement basses, ce qui se traduit par une baisse des ouvertures de chantier en 2025, ce qui risque d'impacter de manière significative l'activité des entreprises de la branche.

Pour 2025, les entreprises de la branche ont une visibilité très courte de leur carnet de commande.

Les entreprises doivent travailler à réduire leurs coûts sans pour autant réduire leur capacité de production afin de rétablir leur activité.

Compte tenu des délais de réalisations, une reprise des transactions immobilières en 2025 se traduirait par des commandes *a minima* en 2026. Les entreprises devront tenir jusque-là.

En effet, la branche présente, à long terme, des perspectives prometteuses. La demande pour des bâtiments écologiques et économes en énergie continue de croître, ce qui devrait stimuler l'innovation dans les produits de menuiserie. Les investissements dans la recherche et le développement permettront de proposer des solutions toujours plus performantes et durables. En outre, l'expansion de la construction modulaire et préfabriquée offre de nouvelles opportunités pour la branche, avec des produits spécifiques adaptés à ces méthodes de construction.

3° Les besoins de développement des compétences dans la branche associés aux perspectives d'activité mentionnées au 2

Compte tenu des perspectives d'activité décrites précédemment, la branche reste attachée à développer les compétences des salariés de ses entreprises.

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée est un problème majeur, obligeant les entreprises à investir dans la formation et l'amélioration des compétences.

La création du CQP « Menuisier industriel – fabrication de fenêtres et de portes » va dans le sens du développement des compétences.

La mise à jour du CAP « Menuisier » décidé par la profession est également un élément qui montre les besoins permanents d'actualisation et de développement des compétences.

Dans le cadre de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, les partenaires sociaux ont entendu par le présent accord permettre d'assurer la pérennité des entreprises de la branche confrontées à une réduction d'activité durable, tout en s'efforçant de préserver l'emploi et les compétences des salariés.

Dans ce cadre les dispositions qui suivent s'inscrivent également dans celles du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée rebond.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité prin-

principale est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16.23Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
- éléments d'agencement intérieur en bois ;
- menuiseries industrialisées ;
- portes planes et blocs portes ;
- escaliers.

Article 2 | Application de l'accord

Conformément aux dispositions légales, l'application de l'accord est subordonnée :

- à son extension dans les conditions définies à l'article L 2261-15 du code du travail ; et
- à l'élaboration par l'employeur d'un document dont le contenu est conforme aux dispositions de l'article 3 ci-après.

Il est rappelé que l'accord de branche ne s'applique qu'en l'absence d'accord d'entreprise ou en cas d'échec des négociations.

L'accord de branche a donc un rôle supplétif, la priorité étant donnée à l'accord d'entreprise, mais il constitue la référence en cas d'absence de négociation ou d'échec de ces dernières.

Article 3 | Élaboration par l'employeur d'un document à fin d'homologation

L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle de longue durée rebond en application du présent accord, élabore, après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, un document. L'entreprise met par ailleurs toutes les actions en œuvre pour diminuer les difficultés rencontrées qui nécessitent le recours à l'APLD Rebond.

Ce document comporte :

- un diagnostic sur :
 - la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe justifiant une baisse durable d'activité ;
 - les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe et les actions à engager afin d'assurer une activité garantissant sa pérennité ;
 - les besoins de développement des compétences dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe au regard des perspectives d'activité mentionnées ci-dessus ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond qui peut être reconduit dans les conditions précisées à l'article 4 et dans le respect de la durée maximale fixée à ce même article ;
- le périmètre des établissements, des activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée, dans les conditions définies à l'article 5 ;
- les engagements souscrits en matière d'emploi et de formation professionnelle ;

- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur la mise en œuvre des dispositions prévues dans le document. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Les salariés seront informés des modalités de mise en œuvre des dispositions contenues dans le document établi par l'employeur effectivement validé ou homologué par les autorités compétentes.

Article 4 | *Date de début et durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe*

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'APLD Rebond.

La date de début ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative, ni postérieure au premier jour du mois civil suivant la transmission de la demande d'homologation à l'autorité administrative. Cette date est commune à tous les établissements compris dans le périmètre du document établi par l'employeur pour une entreprise ou un groupe.

En application du présent accord, le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 18 mois d'indemnisation, consécutifs ou non, sur une durée d'application du dispositif de 24 mois consécutifs, à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent et après homologation de l'autorité administrative dans les conditions définies à l'article 8.

Article 5 | *Réduction maximale de l'horaire de travail de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe*

Le document, prévu à l'article 3, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif et peut conduire, pour certaine période, à la suspension temporaire de l'activité.

Lorsqu'une situation économique particulière le justifie, la réduction de l'horaire de travail peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, sans pouvoir être supérieure à 50 % de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée.

La situation économique particulière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe est précisée dans le document visé à l'article 3, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin.

Article 6 | *Engagements de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe en matière d'emploi et de formation professionnelle*

6.1. En matière d'emploi

Comme évoqué à l'article 3 du présent accord, le document, élaboré par l'employeur après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, détermine ses engagements en matière d'emploi, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi sur la base du diagnostic.

En application du présent accord, les engagements portent à minima sur l'ensemble des salariés de l'entreprise concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond. Ils s'appliquent pendant une durée égale, pour chaque salarié concerné, à minima à la durée d'application du dispositif dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder au licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail.

Pendant la durée d'application du dispositif, sur le périmètre précis des salariés concernés par l'APLD Rebond, il est recommandé à l'entreprise ou l'établissement de ne pas procéder à la mise en œuvre de ruptures conventionnelles collectives ou de gestions des emplois et des parcours professionnels qui aboutiraient à la suppression des postes.

Les signataires rappellent qu'en cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, l'administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues.

Le remboursement de tout ou partie des sommes dues par l'employeur peut cependant ne pas être exigé s'il est incompatible avec la situation économique et financière, selon le cas, de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

Lorsque l'employeur saisit l'autorité administrative d'une demande tendant au bénéfice des dispositions du précédent paragraphe ou lorsque l'autorité administrative indique à l'employeur qu'en application de ces dispositions elle ne lui demandera pas le remboursement de tout ou partie des sommes qu'il doit, ce dernier en informe les institutions représentatives du personnel.

6.2. En matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux conviennent par ailleurs de l'importance de la consultation périodique du CSE, s'il existe, sur la politique de formation de l'entreprise et de l'importance de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises. Il s'agit, notamment, de permettre aux entreprises de continuer à innover pour répondre aux défis technologiques et environnementaux.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés. Sont visées, notamment, les actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, les actions de formations certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, de projets coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation.

Dans ce cadre seront également concernées les actions de formation au bénéfice de la population senior à qui pourra être proposée notamment les formations au tutorat, les formations à l'accueil des nouveaux arrivants et celles relatives à la transmission des savoirs et des savoir-faire.

Les employeurs informeront les salariés des actions pouvant être éligibles en application du conseil en évolution professionnelle (CEP) ou le cas échéant rappelleront aux salariés que ce dispositif existe et qu'il est mobilisable gratuitement.

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers en tension et/ou porteurs d'avenir ciblés avec l'OPCO de la branche.

À ces fins, les partenaires sociaux signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

Article 7 | Effets de l'accord de branche en matière d'indemnité et d'allocation et rappel du maintien au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond d'un certain nombre de dispositions légales et réglementaires en vigueur

Par le présent accord, les entreprises concernées peuvent avoir accès au bénéfice de l'allocation partielle telle que définie par l'article 18 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025.

Ainsi, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal, pour chaque salarié placé dans le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance. Ce taux horaire ne peut être inférieur à 9,40 euros. Ce minimum n'est pas applicable lorsque leur rémunération est inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance, aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, aux journalistes pigistes en collaboration régulière entrant dans le champ d'application de l'article L. 7112-1 du code du travail et aux salariés mentionnés au titre I^{er} du livre III de la septième partie du même code. Pour l'application à Mayotte des dispositions du deuxième alinéa du présent article, le taux horaire ne peut être inférieur à 8,10 euros.

L'indemnité horaire versée par l'entreprise aux salariés concernés par l'APLD « Rebond » ne pourra être inférieur au montant prévu à l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025.

Ainsi, le salarié placé en activité partielle de longue durée rebond reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail. La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance. Pendant la réalisation des actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 du code du travail mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- les garanties de prévoyance et de complémentaire santé dans le respect des accords fondateurs et des contrats d'assurance les instituant ;
- les droits à la formation notamment le droit au CPF ;
- la participation et l'intéressement dans le respect des dispositions et termes des accords collectifs ou décisions valant accords collectifs les instituant.

Enfin, les périodes de recours à l'activité partielle de longue durée « Rebond » sont également prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation chômage.

Article 8 | *Procédure d'homologation*

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail. Elle est accompagnée du document.

La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle de longue durée rebond pour une durée de six mois, à compter de la date de cette décision. Lorsque l'employeur le sollicite, la date de début d'autorisation est fixée au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative ou au plus tard le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de la demande d'homologation à l'autorité administrative.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond, l'employeur :

- adresse à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements souscrits en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- peut demander le renouvellement de l'autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond pour une période de six mois maximum.

Lorsque l'employeur demande une nouvelle autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond, il adresse à l'autorité administrative par voie dématérialisée :

- un bilan actualisé portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail et des engagements souscrits en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- un diagnostic actualisé justifiant notamment la baisse durable d'activité et présentant les actions engagées afin de rétablir l'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ;
- le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, lorsqu'il existe, a été informé de la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée rebond.

Dans la limite des dix-huit mois d'indemnisation maximum, l'autorité administrative peut accorder à l'employeur une nouvelle autorisation de placement en activité partielle de longue durée rebond en cas de persistance des circonstances justifiant la baisse durable d'activité. Elle tient compte notamment :

- du bilan et du diagnostic actualisé ;
- du respect de la réduction maximale autorisée de l'horaire de travail ;
- du respect des engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ;
- de la mise en œuvre des actions à engager visant à rétablir l'activité.

La décision du préfet est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Celui-ci en informe le comité social et économique lorsqu'il existe.

L'absence de réponse dans un délai de vingt et un jours à compter de la date de réception de la demande d'autorisation dans le cas d'un document élaboré par l'employeur vaut décision d'acceptation.

Article 9 | *Non cumul des dispositifs*

Le présent dispositif ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Un employeur bénéficiant du présent dispositif au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment, sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document, bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 du même code.

Article 10 | Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord

Conformément au point 5° de l'article 2 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, les partenaires sociaux conviennent, compte tenu de l'objet du présent accord, de confier l'information et le suivi de l'application du présent accord à la CPNE de la branche.

La CPNE fera un bilan qui sera transmis à la CPPNI pour d'éventuelles modifications de l'accord.

Article 11 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les modalités de mise en œuvre du présent accord sont indépendantes de la taille des entreprises. Dès lors le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces dispositions ont été définies par les signataires en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 12 | Entrée en vigueur, date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et sera applicable jusqu'à la date ultime prévue par l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finance pour 2025 et le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond permettant aux entreprises d'avoir recours à ce dispositif.

Article 13 | Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Article 14 | Révision de l'accord

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Fait à Courbevoie, le 5 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3236** | **INDUSTRIE ET SERVICES NAUTIQUES**
(13 octobre 2020)

Avenant du 10 juillet 2025
relatif à l'activité partielle de longue durée rebond

NOR : ASET2550710M

IDCC : 3236

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

FIN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte économique qui se durcit, le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, ci-après « APLD-R », permet d'adapter les principes du mécanisme d'APLD mis en place lors de la crise sanitaire, par la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

Le nouveau dispositif d'APLD-R est une réponse à la dégradation de la conjoncture économique, ainsi qu'à l'augmentation du volume de restructurations et de défaillances d'entreprises constatées et la relance de l'activité. L'APLD-R vise à accompagner les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Elle assure une aide au maintien dans l'emploi des salariés avec une implication forte de formation, afin de répondre à l'impératif de prévention des licenciements économiques. La nature de ce dispositif et les éventuels implications pour les salariés concernés, la mise en œuvre de ce dispositif peut être guidée par le principe de solidarité entre les salariés.

Après l'embellie post-Covid, la filière nautique française subit un net ralentissement d'activité sur les deux dernières années. Les immatriculations de bateaux neufs sur le marché national ont connu un repli marqué d'environ – 23 % sur la saison 2023-2024 par rapport à l'année précédente, ce qui représente une baisse de – 25,5 % par rapport au niveau de référence d'avant crise (2018-2019). Sur les 8 premiers mois de la période 2024-2025 (septembre à avril), on observe une baisse de – 16,9 % par rapport à N–1 (source DGAMPA). Cette contraction ramène le volume de ventes de bateaux neufs sous le seuil des 10 000 unités annuelles, une première depuis 20 ans, alors qu'il dépassait 25 000 unités au milieu des années 2000. De même, la

production nationale de bateaux de plaisance a chuté brutalement : environ 8 377 bateaux (voiliers et bateaux à moteur) ont été produits en 2023-2024, soit un recul de – 35 % sur un an. Cette baisse d'activité touche en premier lieu les constructeurs (chantiers navals) et, par ricochet, l'ensemble des acteurs de la branche, dans un contexte de ralentissement généralisé de la demande. Notons que l'export qui absorbe près de 80 % de la production française n'a pas complètement compensé la faiblesse du marché intérieur, le nombre de bateaux destinés aux marchés internationaux ayant lui aussi diminué d'environ – 12 % en volume sur la période.

Plusieurs facteurs éclairent cette baisse d'activité. D'une part, l'emballement de la demande post-Covid arrivant à son terme a laissé place à un retour vers la normale du marché : après les années exceptionnellement fastes de 2020-2022 pour le nautisme, une correction était attendue. D'autre part, le contexte macroéconomique a pesé sur le pouvoir d'achat des plaisanciers : la forte inflation des prix des bateaux, des matériaux et de l'énergie, couplée à des taux d'intérêt élevés, a freiné les projets d'achat. Enfin, les inquiétudes géopolitiques et incertitudes économiques globales incitent les consommateurs à différer les dépenses de loisir coûteuses. L'ensemble de ces éléments contribue à un net ralentissement de la filière sur 2023-2024. Aux États-Unis, les ventes de bateaux à moteur neufs ont décliné d'environ – 6,8 % en 2023 (176 643 unités vendues), sous l'effet de pressions économiques comparables. À l'échelle globale, on observe en 2023-2024 un essoufflement de la demande lié au contexte inflationniste et au durcissement des conditions financières. La France, en tant que leader mondial de la construction des bateaux de plaisance n'échappe donc pas à ce cycle de baisse, bien que sa spécialisation dans les marchés de niche à forte valeur ajoutée (voiliers de grande taille, multicoques, etc.) puisse atténuer en partie l'impact sur l'activité en valeur.

Face à ce retournement de conjoncture, les perspectives d'activité à court-moyen terme restent incertaines, mais la filière nautique française active plusieurs leviers pour préserver sa compétitivité et préparer le rebond. Les années 2025 et 2026 s'annoncent complexes pour les industriels du nautisme, dans un environnement économique dégradé (ralentissement généralisé, inflation durable, climat géopolitique tendu). Néanmoins, les professionnels demeurent confiants dans les fondamentaux du marché et l'attrait du grand public pour la plaisance. Dans ce contexte, la stratégie collective vise à gérer le creux d'activité tout en préparant la reprise, afin d'éviter les pertes de capacité industrielle, de compétences humaines qualifiées et de parts de marché.

Un premier levier important consiste à préserver les compétences durant la phase de ralentissement, de manière à pouvoir répondre efficacement à la demande quand elle repartira. C'est tout l'objet de la mise en place d'un accord de branche APLD-R négocié avec les partenaires sociaux. Ce dispositif d'activité partielle prolongée permet aux entreprises de maintenir leurs salariés en emploi malgré la baisse temporaire de charge de travail, avec un soutien public partiel. Cet accord vise à éviter la perte de savoir-faire et les licenciements économiques, dans un secteur où les métiers sont hautement spécialisés. En gardant intactes les équipes et compétences clés, les entreprises pourront redémarrer rapidement lorsque la conjoncture s'améliorera, sans subir les tensions de recrutement ou les délais de formation qui pénaliseraient la reprise. L'APLD-R s'inscrit donc comme un outil de compétitivité défensive, au même titre que d'autres mesures d'accompagnement, en apportant de la flexibilité dans l'organisation du travail face à une demande fluctuante.

Parallèlement, la filière actionne des leviers offensifs axés sur l'innovation, la diversification et la montée en gamme. Consciente que le marché évolue, l'industrie adapte son offre de produits et services pour stimuler une nouvelle demande. La transition écologique est devenue un axe central de compétitivité : les chantiers investissent dans le développement de bateaux à motorisation électrique ou hybride, moins émetteurs de CO₂, ainsi que dans l'allègement des structures et l'utilisation de matériaux plus verts. Ces innovations répondent aux attentes crois-

santes en matière d'environnement tout en ouvrant de nouveaux marchés de niche. De même, des solutions sont recherchées pour réduire l'empreinte environnementale sur tout le cycle de vie du bateau (éco-conception, filières de déconstruction/recyclage), soutenues par les pouvoirs publics et la réglementation européenne naissante sur le sujet. L'industrie nautique française se positionne en leader de la transition environnemental de la filière. Elle est à l'origine de la construction d'une méthodologie internationale d'analyse de cycle de vie des bateaux de plaisance. Elle est également la première à avoir développé une filière de déconstruction des bateaux de plaisance en fin de vie dans le cadre de la responsabilité élargie des producteurs (REP). Convaincue que dans l'avenir la performance environnementale des bateaux constituera un élément essentiel de compétitivité et de pérennité des entreprises du secteur, l'industrie nautique française s'investit pleinement dans l'innovation des matériaux et la décarbonation des systèmes de propulsion. La numérisation de la filière se poursuit également : adoption d'outils numériques pour la conception, automatisation ou encore intégration d'électronique et d'objets connectés à bord pour enrichir l'expérience utilisateur. Ces avancées technologiques visent à gagner en compétitivité et en qualité, conditions nécessaires pour rester compétitifs face à la concurrence internationale.

La dimension humaine est un enjeu central pour la filière nautique française, confrontée à la fois à des évolutions technologiques rapides, à des difficultés de recrutement persistantes et à une nécessaire modernisation industrielle. Le secteur dans son ensemble représente environ 42 800 emplois en France (chiffres 2024), dont près de 16 200 emplois industriels (construction et équipement) un effectif en croissance de + 9 % sur un an grâce à la dynamique post-Covid. Ces emplois se répartissent sur un grand nombre de métiers spécialisés (30 à 35 métiers différents identifiés), couvrant aussi bien la production (opérateurs composite, électriciens, mécaniciens, menuisiers, etc.) que les services (maintenance, location, vente, convoyage, etc.). Or, la filière éprouve des difficultés croissantes à recruter la main d'œuvre qualifiée dont elle a besoin pour assurer le renouvellement et le développement de ces compétences clés. D'après une enquête menée en 2024, 78 % des entreprises du nautisme déclarent rencontrer des difficultés de recrutement sur ces profils spécialisés. Cette situation de pénurie de main d'œuvre qualifiée risque de freiner la compétitivité du secteur si elle n'est pas adressée, d'où l'importance de politiques proactives en matière de formation et de gestion des compétences.

Les besoins en compétences évoluent en outre sous l'effet des mutations technologiques et de la transformation industrielle en cours. Les bateaux modernes intègrent de plus en plus d'électronique embarquée, de systèmes informatiques et d'équipements de confort sophistiqués. Cela a pour conséquence de transformer les métiers techniques traditionnels par l'ajout de nouvelles compétences. Les chantiers recherchent ainsi des profils capables d'installer, programmer et maintenir ces nouvelles générations d'équipements. De même, les avancées dans les matériaux composites et les procédés (injection, infusion, impression 3D de pièces) requièrent des compétences actualisées en fabrication numérique, en chimie des matériaux et en contrôle qualité. La personnalisation accrue des unités vendues, notamment sur les plus grandes unités, consistant à adapter l'aménagement ou les options d'un bateau exige des salariés polyvalents, capables de passer d'un projet à l'autre et de proposer des solutions sur mesure. Ainsi, au-delà des savoir-faire manuels pointus qui restent indispensables, de nouvelles compétences transversales en numérique, en gestion de projet et en innovation doivent être intégrées par les équipes.

Afin de relever ces défis, la branche professionnelle de l'industrie et des services nautiques met en œuvre plusieurs initiatives visant à promouvoir l'emploi et à développer les compétences des salariés. Sous l'égide de la branche professionnelle et de la FIN et avec le soutien d'OPCO 2i, la campagne « L'Équipe Nautique Recrute », vise à promouvoir les métiers et formations du secteur nautique. Elle cible les jeunes, les adultes en reconversion et les demandeurs d'emploi, en mettant en avant les opportunités de carrière et la passion liées aux métiers

du nautisme. Dans le cadre de cette politique, la branche professionnelle met en œuvre une stratégie ambitieuse de développement des compétences, articulée autour de trois objectifs principaux. Premièrement, l'actualisation des référentiels de compétences permet d'intégrer les compétences émergentes et de répondre aux évolutions technologiques, garantissant ainsi une adéquation avec les besoins du marché du travail. Deuxièmement, la promotion de l'apprentissage se traduit par le développement de formations en alternance, telles que les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, facilitant l'insertion professionnelle des jeunes et des adultes en reconversion, tout en répondant aux besoins en recrutement des entreprises du secteur. Troisièmement, le renforcement de la formation continue vise à permettre aux salariés en poste d'acquérir de nouvelles qualifications et de s'adapter aux évolutions de leur métier, favorisant ainsi leur maintien dans l'emploi.

Notamment, six certifications professionnelles de la branche sont enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et sont éligibles à l'apprentissage. Ces certifications, reconnues au niveau national, visent un niveau de qualification permettant la poursuite d'études, offrant ainsi aux apprenants une progression dans leur parcours professionnel. La rénovation de ces certifications contribue également à l'adaptation et au développement des compétences des salariés, en favorisant leur polyvalence et leur montée en compétences, répondant ainsi aux besoins évolutifs des entreprises du secteur.

Cette politique de branche vise à anticiper les transformations du secteur nautique et à assurer la montée en compétences des professionnels, contribuant ainsi à la compétitivité et à la pérennité des entreprises.

Dans le cadre de l'accord de branche APLD-R, la branche professionnelle de l'industrie et des services nautiques encourage les entreprises, y compris les très petites entreprises (TPE), à profiter des périodes de ralentissement d'activité pour réfléchir à la gestion de leurs emplois et à la montée en compétences de leurs salariés. Cette démarche vise à anticiper les évolutions du secteur et à renforcer la polyvalence des équipes. Ce pari sur les compétences vise à ce que, lors du redémarrage économique, les entreprises disposent d'un personnel qualifié immédiatement opérationnel sur les nouveaux marchés (bateaux électriques, services connectés, etc.). En sécurisant les emplois tout en développant les savoir-faire, la filière nautique cherche à transformer la contrainte conjoncturelle actuelle en investissement pour l'avenir. C'est un enjeu crucial : la capacité du secteur à innover et à se transformer dépendra largement de son capital humain. Maintenir et développer ce capital, malgré les tensions et les mutations en cours, est la condition *sine qua non* pour que la plaisance française conserve son leadership mondial dans les années à venir. Afin d'assurer la montée en compétences des salariés placés en APLD-R ces derniers bénéficieront de formations adaptées à la profession exercée.

Ainsi, alors que le contexte économique actuel est aussi incertain qu'instable pour les entreprises de la branche, les défaillances et les restructurations constituent une préoccupation majeure à laquelle les représentants des salariés et des employeurs ont décidé de faire face en se saisissant du dispositif d'APLD-R mis en place par la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 et par le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025. L'objet du présent accord, pour éviter les licenciements économiques et préserver l'emploi et les savoir-faire dans la filière, est de permettre aux entreprises de la branche de mettre en place l'APLD-R à partir d'un document unilatéral homologué, et de fixer le contenu dudit document, permettant aux salariés de bénéficier du dispositif.

Il est rappelé que le présent accord joue un rôle supplétif en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe et que la mise en place de l'APLD-R par la voie de la négociation d'entreprise est privilégiée. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours qui doivent se poursuivre loyalement. De plus, les signataires rappellent leur volonté de favoriser un dialogue social de qualité. Ils souhaitent ainsi que soit privilégiée la mise en place de ce dispositif spécifique par la voie de la négociation d'entreprise.

Les signataires conviennent que le présent accord expirera le 28 février 2028. En effet, l'activité pourrait connaître des fluctuations nécessitant la mise en œuvre de l'APLD-R selon les situations rencontrées par les entreprises. En fixant cette échéance au 28 février 2028, les signataires permettent à l'accord de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au plus tard le 28 février 2026 et ce, quelle que soit leur durée et leur date de mise en œuvre.

Titre I^{er} Mise en œuvre du dispositif d'APLD-R au moyen d'un document unilatéral homologué

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord permet de mettre en œuvre le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, ci-après « APLD-R », par la voie d'un document unilatéral élaboré par l'employeur au niveau de l'établissement ou de l'entreprise et soumis pour homologation à l'autorité administrative.

Article 1^{er} | Contenu du document élaboré par l'employeur

Le document précise, dans le respect des dispositions du présent accord, les conditions de recours à l'APLD-R. Il est élaboré par l'employeur après information et consultation du comité social et économique, s'il existe.

Il comporte :

1° En préambule, un diagnostic sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, justifiant une baisse durable d'activité, ainsi que les perspectives d'activité garantissant leur pérennité et leurs besoins de développement des compétences au regard de ces perspectives ;

2° La date de début et la durée d'application du dispositif d'APLD-R ;

3° Le périmètre des établissements, des activités et salariés auxquels s'applique le dispositif ;

4° La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée ;

5° Les modalités d'indemnisation des salariés en APLD-R ;

6° Les conséquences de l'entrée dans le dispositif ;

7° Les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi ;

8° Les engagements souscrits en matière de formation professionnelle ;

9° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif.

Sur la base du principe de solidarité et, dans le respect des prérogatives des organes de direction, d'administration et de surveillance de l'entreprise, le document peut prévoir les conditions dans lesquelles les organes de direction peuvent fournir des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés placés en APLD-R.

Article 2 | Précisions relatives au contenu du document élaboré par l'employeur

1° Diagnostic sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe

Le préambule du document comprend un diagnostic sur la situation et les perspectives économiques de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe auquel il s'applique. La situation éco-

nomique doit démontrer une baisse durable d'activité, ainsi que les perspectives garantissant la pérennité de l'entreprise et son besoin de développement des compétences, au regard de ces perspectives.

Ce diagnostic s'appuie dans la mesure du possible sur des éléments objectivables et peut être notamment élaboré à partir des informations contenues dans la base de données économiques et sociales. Si les indicateurs disponibles ne permettent pas de représenter fidèlement la situation de l'entreprise, l'employeur justifie la nécessité du recours à l'APLD-R par tous les moyens à sa disposition.

Ce diagnostic est présenté au comité social et économique lors de l'information consultation visée à l'article 1^{er}.

2° Date de début et durée d'application de l'APLD-R

Le document indique la date de début et la durée d'application de l'APLD-R dans l'établissement ou l'entreprise.

La date de début est comprise entre le premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative, et le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de cette demande. Cette date est commune à tous les établissements compris dans le périmètre du document établi par l'employeur pour l'entreprise ou le groupe.

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 18 mois d'indemnisation, consécutifs ou non, sur une période de référence d'application du dispositif de 24 mois consécutifs à compter de la date de début déterminée par l'employeur.

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent et des dispositions de l'article 3 du présent accord.

3° Périmètre des établissements, des activités et salariés concernés

Le document définit le périmètre des établissements, des activités et salariés auxquels s'applique le dispositif.

L'APLD-R peut s'appliquer à une entreprise, un établissement, ou une partie d'établissement tel un atelier, une unité de production, un service ou une équipe. L'application à une partie d'établissement doit s'appuyer sur le diagnostic visé au 1° de l'article 2. L'employeur veillera à l'équité de traitement entre collaborateurs de compétence équivalente et placés en APLD-R au sein des activités concernées.

Un délai de prévenance minimum de 5 jours ouvrés est respecté avant la mise en place effective du dispositif, et avant toute modification de programmation indicative des variations d'horaire ou fin du dispositif. Ce délai de prévenance pourra exceptionnellement être réduit à 3 jours avec une information du CSE et organisations syndicales représentatives dans des cas précisés par le document unilatéral ou l'accord d'entreprise.

Le dispositif d'APLD-R ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail. Il peut néanmoins s'appliquer concomitamment au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 du même code, et à condition que les 2 dispositifs ne portent pas sur les mêmes salariés.

Conformément aux dispositions du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025, l'activité partielle de longue durée rebond a pour but de prévenir le licenciement économique des salariés compris dans le périmètre de l'accord collectif ou du document.

4° Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise

Le document détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise. Cette réduction ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée.

Dans des cas exceptionnels résultant de la situation économique particulière de l'établissement ou de l'entreprise, indiquée comme telle dans le document élaboré par l'employeur et sous réserve de l'autorisation de l'autorité administrative, la réduction maximale de l'horaire de travail peut être portée à 50 % maximum de la durée légale de travail ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral ou l'accord d'entreprise. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité. En conséquence, il est possible sur la durée d'application du dispositif d'alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect des plafonds définis aux alinéas précédents.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en convention de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

5° Modalités d'indemnisation des salariés en APLD-R

Le document définit les modalités d'indemnisation des salariés placés en APLD-R.

Le salarié placé en APLD-R reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, répondant aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, sans pouvoir être inférieure au plancher défini par ces dispositions.

Pendant la réalisation des actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 du code du travail mises en œuvre pendant les heures chômées, cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié.

Pour limiter l'impact d'une éventuelle fluctuation du taux de réduction de l'activité sur la rémunération mensuelle des salariés, un lissage du montant de l'indemnité d'activité réduite et de la rémunération versée au salarié peut être mis en place, sur la durée d'application du dispositif, sous réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée intervienne au terme de la période de référence si nécessaire.

6° Conséquences de l'entrée dans le dispositif d'APLD-R

Dans le cadre du dispositif d'activité réduite, le document indique que sont garantis :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- le bénéfice de la couverture santé et prévoyance dans les conditions prévues par les régimes souscrits ;
- l'assimilation des heures chômées à un temps de présence pour la détermination de l'ancienneté.

7° Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi

Le document détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi. Il indique les modalités d'information (par tout moyen) des salariés inclus dans le dispositif d'APLD-R sur les engagements souscrits en matière d'emploi.

Les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par l'application du dispositif d'activité réduite. Les employeurs sont encouragés à en étendre le bénéfice à d'autres salariés en fonction de la situation et des capacités de l'entreprise.

Les engagements s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie au 2° de l'article 2.

8° Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

Le document détermine les engagements en matière de formation professionnelle. Il indique les modalités d'information (par tout moyen) des salariés inclus dans le périmètre du dispositif d'APLD-R sur les engagements souscrits en matière de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des compétences et des emplois dans la branche, ainsi qu'au développement des compétences, qui offriront les meilleures conditions de reprise de l'activité des entreprises lorsque celle-ci interviendra.

Aussi, les engagements souscrits s'inscrivent dans la volonté de préparer au mieux les salariés à la relance de l'activité et aux exigences futures du système économique.

Les actions concourant au développement des compétences sont celles visées à l'article L. 6313-1 du code du travail, notamment les actions de formation, les bilans de compétences et les actions permettant la validation des acquis de l'expérience. L'employeur détermine la liste de ces actions et précise leurs modalités de financement.

Les actions sont financées dans les conditions de droit commun, selon les dispositifs mobilisés.

Les formations peuvent notamment avoir pour objet de renforcer la polyvalence des salariés, de former ceux-ci aux métiers en tension dans la branche, ou de les préparer aux métiers d'avenir, notamment en lien avec la révolution numérique ou la transition écologique. Pourront être visés des dispositifs pédagogiques visant la transmission des savoirs et des compétences, par le développement du tutorat et de la polyvalence.

Les actions de formation professionnelle seront accessibles en premier lieu aux salariés concernés par l'APLD-R. Ces salariés conservent leurs droits à la formation et devront être intégrés au plan de développement des compétences défini dans l'entreprise.

Un entretien est systématiquement proposé aux salariés susvisés ayant suivi une formation qualifiante afin de permettre un retour d'expérience et un échange sur les nouvelles compétences acquises. Cet entretien doit intervenir dans un délai raisonnable à l'issue de la formation.

Les actions pourront aussi contribuer à améliorer les conditions de formation de l'ensemble des salariés, avec une attention particulière pour les personnels les moins qualifiés ou réalisant une reconversion dans l'entreprise ou dans les entreprises de la branche.

Les engagements en matière de formation professionnelle s'appliquent pendant la durée de l'application du dispositif d'APLD-R dans l'établissement ou l'entreprise.

9° Modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif

Le document détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD-R, et de suivi des engagements fixés.

Les informations transmises portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe au moins tous les 2 mois, lorsqu'il existe, le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concernés sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Article 3 | Procédure d'homologation du document élaboré par l'employeur, reconduction du dispositif d'APLD-R, modification du document

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail. Cette demande est accompagnée du document et de l'avis rendu par le comité social et économique, s'il existe. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

La décision d'homologation vaut autorisation de placement en APLD-R pour une durée de 6 mois. Pour reconduire le dispositif pour une nouvelle durée de 6 mois, l'employeur adresse avant la fin de cette échéance une demande, accompagnée du bilan portant sur le respect de la réduction de l'horaire maximale de travail et des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé justifiant la baisse d'activité durable et présentant des perspectives de reprise d'activité de l'établissement ou de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion du CSE, s'il existe, qui est informé et consulté dans les mêmes conditions que pour la première demande d'homologation.

Tout document adaptant le document unilatéral ou accord d'entreprise, pour modification, fait l'objet de la procédure d'homologation visée par le présent article.

Titre II Dispositions finales

Article 4 | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises rentrant dans le champ d'application défini à l'article 1^{er} de la convention collective de l'industrie et des services nautiques du 13 octobre 2020 (IDCC 3236) et qui mettent en place le dispositif d'APLD-R sur la base d'un document élaboré par l'employeur pris en application du présent accord.

Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 5 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expirera le 28 février 2028. Il couvre ainsi les documents transmis à l'autorité administrative pour homologation, au plus tard le 28 février 2026.

Tout document adaptant le document élaboré en application du présent accord pourra être transmis à l'autorité administrative pour homologation après la date du 28 février 2026, et dans le respect de la durée d'application de l'APLD-R fixée à l'article 2-2° du présent accord.

Article 6 | Extension et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de son dépôt par la partie la plus diligente auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 7 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment dans les conditions réglementaires en vigueur.

Article 8 | Modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires sur la mise en œuvre du présent accord

Le suivi du présent accord est confié à la CPPNI. Des bilans intermédiaires et un bilan final seront présentés. Dans ce but, les accords, dans leur version publiée au *Journal officiel*, ou décisions unilatérales d'employeur, sont transmis à la fédération des industries nautiques à l'adresse info@fin.fr.

Article 9 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 4 juillet 2025

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} septembre 2025
(Flandre-Douais)

NOR : ASET2550714M

IDCC : 3248

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

UDIMÉTAL Nord - Pas-de-Calais,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 20 juin 2025 afin de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. En outre, UIMM Udimétal s'engage à proposer lors de la négociation annuelle 2027 une valeur de point au moins égale à 5 €, à effet du 1^{er} septembre 2027.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Flandre-Douais tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 4,60 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} septembre 2025.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales. Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lille.

Fait à Faches-Thumesnil, le 4 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 4 juillet 2025

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} septembre 2025
(Pas-de-Calais)

NOR : ASET2550716M

IDCC : 3248

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

UDIMÉTAL Pas-de-Calais ;

UIMM Littoral Pas-de-Calais,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 6 juin 2025 afin de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. En outre, les organisations patronales s'engagent à proposer lors de la négociation annuelle 2027 une valeur de point au moins égale à 5 €, à effet du 1^{er} septembre 2027.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sous l'intitulé « CPTN du Pas-de-Calais ».

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 4,60 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} septembre 2025.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales. Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lens.

Fait à Hénin-Beaumont, le 4 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 7 juillet 2025

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} novembre 2025
(Maine-et-Loire)

NOR : ASET2550711M

IDCC : 3248

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

UIMM Maine-et-Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le mercredi 25 juin 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale sur le territoire, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous, tient compte notamment de cette analyse et des échanges entre l'Union des industries et métiers de la métallurgie de Maine-et-Loire et les organisations syndicales représentatives.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Maine-et-Loire tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8-1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,75 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} novembre 2025.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} novembre 2025.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Angers.

Fait à Angers, le 7 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3249** | **INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION**
(6 juillet 2022)

Accord du 21 mai 2025
relatif à l'activité partielle de longue durée rebond

NOR : ASET2550721M

IDCC : 3249

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

UNICEM ;

FFTB ;

FIB ;

UP'Chaux,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNCB,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Au sein de la branche des industries de carrières et matériaux de construction, au regard des règles déjà mises en place lors de l'accord national étendu du 10 février 2021 portant sur le dispositif de l'APLD, ainsi qu'au sein du secteur des tuiles et briques, les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir, lors de la réunion de la CPPNI du 21 mai 2025, une négociation en vue d'aboutir à un accord de branche permettant aux entreprises de recourir au dispositif de l'APLD-R via un document unilatéral soumis à l'homologation de l'administration.

L'article 193 de la loi de finances pour 2025 du 14 février 2025 institue en effet un nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée, dit APLD-Rebond (APLD-R) au profit des entreprises confrontées à une réduction d'activité. Ce dispositif, dont les conditions d'application viennent d'être précisées par un décret du 14 avril (décret n° 2025-338) peut être mis en place soit par accord collectif, d'établissement, d'entreprise ou de groupe soit par accord de branche étendu. La loi adapte ainsi le mécanisme de l'APLD mis en place précédemment lors de la crise Covid. Ce nouveau dispositif permet d'accompagner les entreprises qui sont confrontées à une baisse durable de leur activité sans toutefois qu'elle soit de nature à compromettre leur pérennité. Il est

une réponse à la dégradation de la conjoncture économique et aux conséquences possibles de cette dégradation en matière d’emploi. En favorisant la réduction de la durée collective du travail, il vise à la fois, à responsabiliser les entreprises, à prévenir les licenciements économiques et préserver les emplois.

Les dispositions du présent accord sont d’application supplétive conformément aux dispositions du code du travail. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours ou qui pourraient se tenir sur ce thème, dans le respect du principe de loyauté de la négociation collective.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent ainsi soit décider de respecter les dispositions du présent accord, dans le cadre d’un document spécifique dit « unilatéral » soit décider de négocier un accord particulier avec les représentants du personnel et/ou les représentants syndicaux lorsqu’ils existent.

Article 1^{er} | Diagnostic préalable

1.1. Situation économique

La construction neuve de bâtiments représentant plus de la moitié des débouchés des matériaux de construction connaît des baisses significatives d’activité des entreprises, impactant logiquement les industries des matériaux de construction.

Comme le montre ci-après le tableau « Indicateur d’activité des matériaux de construction » estimant l’activité sur 2024, toutes les activités ont subi une baisse importante, avec un retrait de 6,7 % de l’indicateur matériaux, après une baisse de 9,5 % en 2023^[1].

Indicateur d’activité des matériaux de construction

(Données CVS-CJO.)

	Poids	Indice mois ^[1]	Variation en pourcentage, en glissement annuel			
		Déc. 2024	2023	T3 2024	T4 2024	2024
Granulats	24 %	93,2	– 7,1	– 0,8	– 0,9	– 3,2
BPE	29 %	74,0	– 15,1	– 6,9	– 6,0	– 10,0
Tuiles et briques	7 %	67,5	– 15,8	– 16,0	– 5,0	– 18,3
Produits en béton	19 %	76,4	– 14,1	– 3,2	– 2,4	– 5,8
Pierre de construction	1 %	88,4	– 7,1	– 5,5	– 2,4	– 4,9
Taille et façonnage de pierres	3 %	92,5	– 5,7	– 0,9	– 3,0	– 2,3
Ciment	13 %	74,5	– 12,1	– 11,7	– 7,5	– 11,0
Mortiers	5 %	103,4	– 3,5	– 8,6	– 1,8	– 3,9
Indicateur matériaux	100 %	85,2	– 9,5	– 4,8	– 2,1	– 6,5
<div>[1] Base 100 = janvier 2021 – données CVS-CJO. Nota : l’indicateur matériaux mesure l’activité en volume d’un panier de matériaux (granulats, BPE, produits en béton, ciment, tuiles & briques, pierre de construction et façonnage de pierres, mortiers). L’indicateur est construit sur la base des indices mensuels de chiffre d’affaires de l’Insee, déflaté de l’IPPI (indice des prix de production et d’importation) et pondéré par le poids respectif dans le chiffre d’affaires total des produits. (Source : Insee – calculs UNICEM.)</div>						

[1] LMC mars 2024.

1.1.A. Activité 2024

Selon la dernière lettre mensuelle de conjoncture (mars 2025) publiée par l'UNICEM (en annexe 1) :

S'agissant du secteur de la construction neuve :

- dans la construction résidentielle, l'année 2024 restera marquée par l'atteinte de points bas : 330 400 logements collectifs ont été autorisés dans l'année (– 12,3 %), un niveau jamais connu depuis des décennies qui laisse craindre une vraie pénurie d'offre dans les années à venir ; quant aux mises en chantier, avec 263 100 logements commencés, elles s'enfoncent encore de – 11,1 % en 2024 et franchissent aussi des seuils historiquement faibles ;
- côté non résidentiel, les surfaces de locaux commencées ont également beaucoup reculé en 2024, de – 10,6 %, à 20 millions de m². Les autorisations, en revanche, se sont stabilisées entre 2023 et 2024, à 37,6 millions de m² et seraient même, selon le ministère, en hausse de + 2,9 % sans l'effet des déclarations reçues avec retard. Elles progressent en tout cas de + 3,2 % en glissement annuel au quatrième trimestre, le segment de l'industrie et des services publics tirant la dynamique

Moins de 10 000 logements ont été mis en vente au quatrième trimestre 2024 (soit – 31,7 % sur un an).

Sur l'année 2024, c'est 50 % de logements neufs en moins mis sur le marché par rapport à 2022 en raison d'opérations raréfiées, retardées, stoppées voire annulées. Fin 2024, 31 % des logements des programmes neufs ont vu leur commercialisation suspendue ou arrêtée (contre 3 % début 2022).

Concernant le secteur des travaux publics :

Après une hausse de + 4,2 % en volume en 2023, l'activité des travaux publics a progressé de + 2,3 % en 2024 même si la FNTF souligne un freinage des travaux réalisés entre novembre et décembre.

Les impacts sur les matériaux de construction :

En ce qui concerne les deux principales activités de l'UNICEM, sur l'ensemble de l'année 2024, les livraisons de béton prêt à l'emploi ont baissé de 10 % par rapport à 2023, une contraction importante mais alignée sur les attentes. Ces évolutions tirent le volume de production vers ses plus bas historiques (graphique 1) : en BPE, il atteindrait 33,3 millions, un cubage jamais atteint depuis 25 ans.

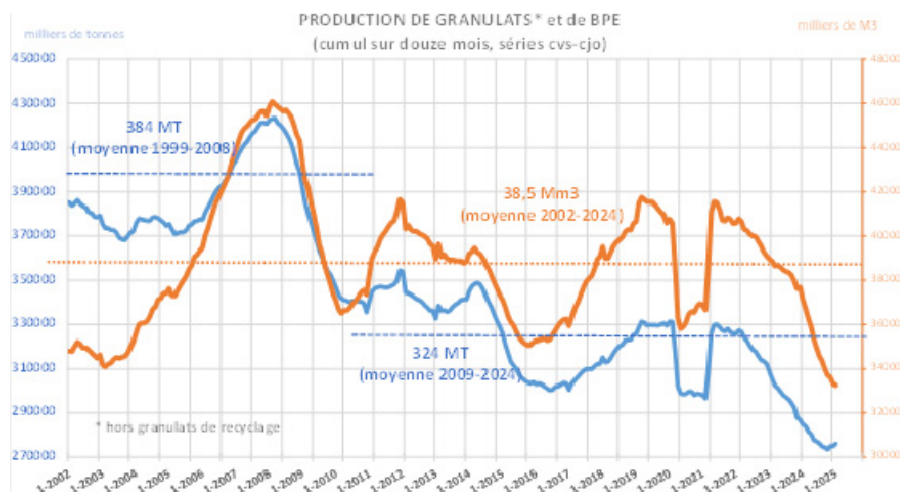
Concernant les granulats, la baisse est de 3,2 % par rapport à 2023, le volume extrait (hors recyclage) ressortirait à 275 millions de tonnes, soit tout simplement le plus bas niveau jamais enregistré depuis 40 ans.

Ces baisses moyennes au niveau national ont été plus importantes dans certaines régions, comme l'indique le graphique 2 ci-dessous.

Pour l'Industrie du béton, l'activité de l'Industrie de la préfabrication en béton pour l'année 2024^[1], – en volume et en données brutes –, devrait connaître un retrait compris entre – 13 % à – 15 % par rapport à 2023, France entière, après une baisse de près de 10 % en 2023.

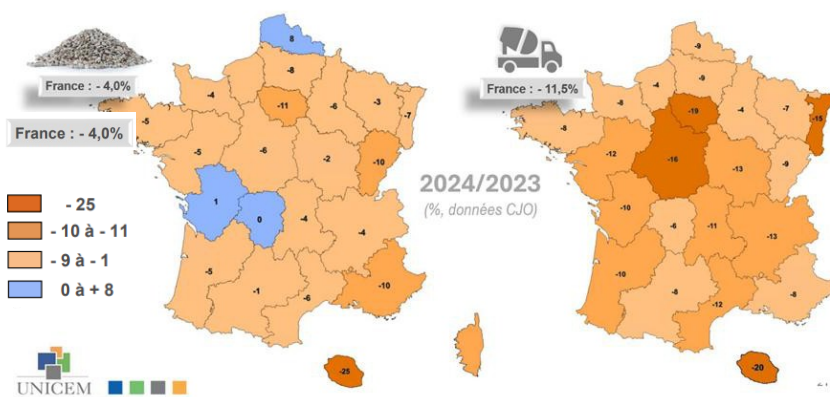
[1] Données brutes non corrigées des variations saisonnières-CJO.

Graphique 1

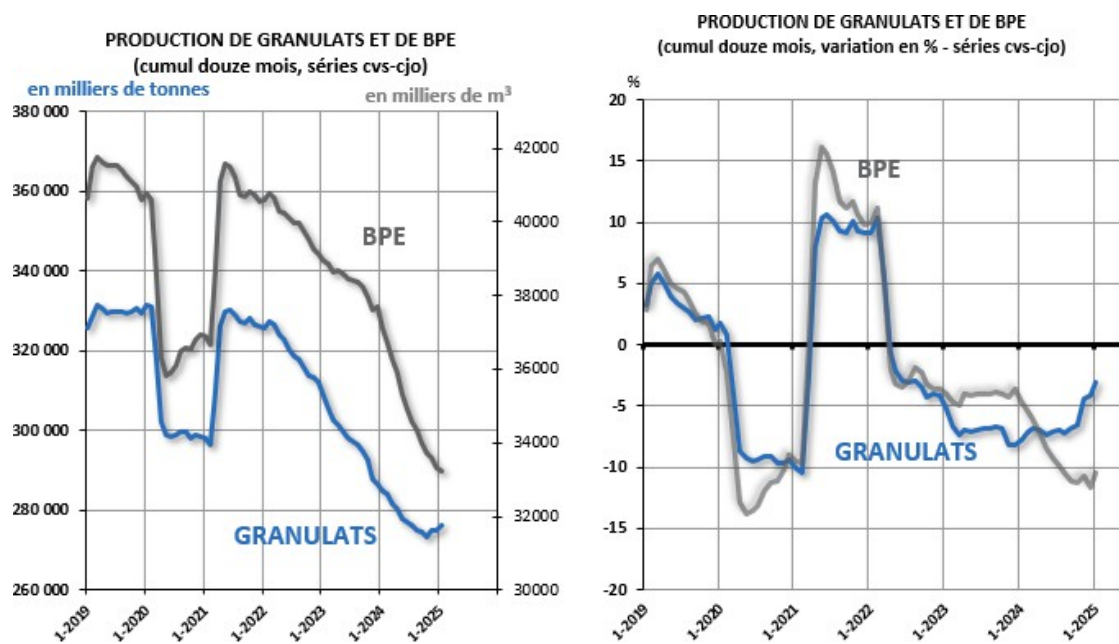


Graphique 2 (en volume de production)

La moyenne nationale masque de nombreuses disparités territoriales



Graphique 3



S'agissant des tuiles et briques :

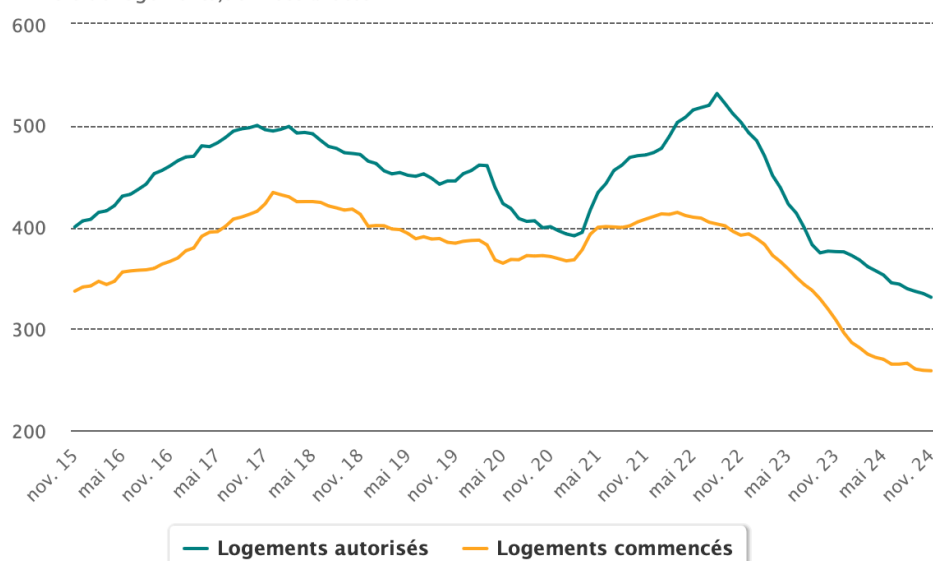
De février 2024 à janvier 2025, 332 100 logements ont été autorisés à la construction, soit 42 900 de moins que lors des douze mois précédents (– 11,4 %) et 28 % de moins qu'au cours des 12 mois précédant la crise sanitaire.

En janvier 2025, 24 800 logements auraient été mis en chantier, soit 6 200 de moins qu'en décembre 2024 (– 20,0 %). Le nombre de logements commencés en janvier 2025 serait inférieur de 23 % à sa moyenne des 12 mois précédant la crise sanitaire. Au cours des douze derniers mois, 294 500 logements auraient été mis en chantier, soit 3 900 de moins (– 1,3 %) qu'entre février 2023 et janvier 2024.

En 2024, la France a créé 59 014 nouveaux logements, soit moitié moins que deux ans auparavant. Hors année du Covid, 125 500 logements ont été mis en vente par an en moyenne entre 2017 et 2022.

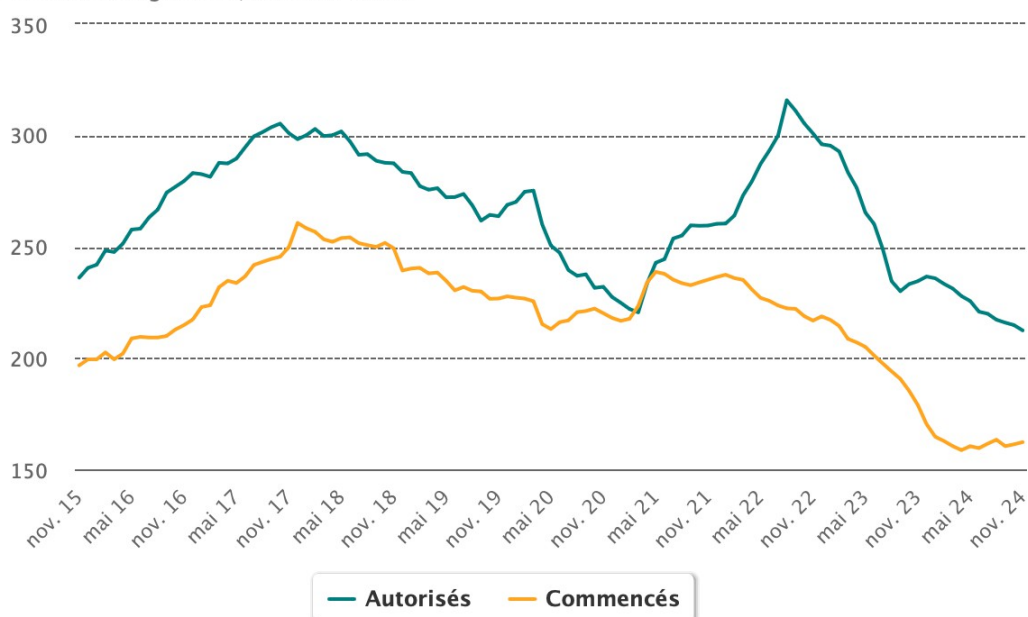
Nombre de logements cumulés sur douze mois

En milliers de logements, données brutes



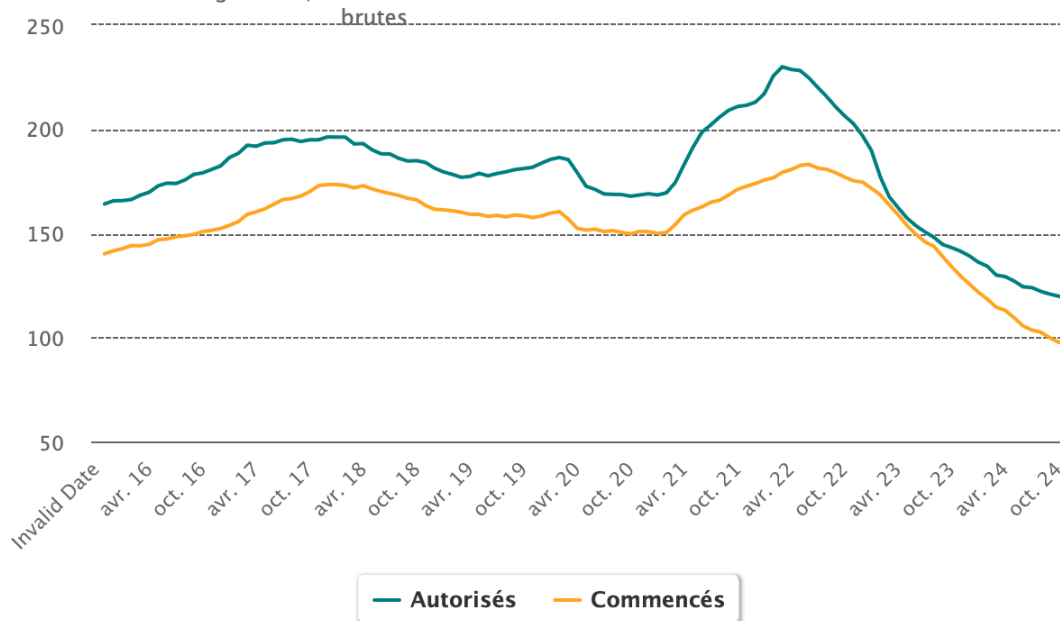
Nombre de logements collectifs (y compris en résidence) cumulés sur douze mois

En milliers de logements, données brutes



Nombre de logements individuels cumulés sur douze mois

En milliers de logements, données brutes



Logements individuels	2022	2023	2024
Variations logements autorisés	– 8 %	– 30 %	– 17 %
Variations logements commencés	– 9 %	– 28 %	– 27 %
Constructeurs maisons individuelles	– 31 %	– 43 %	– 16 %

Il s'est vendu seulement 49 300 maisons individuelles neuves en secteur diffus (hors lotissements) à fin juillet, 2024 soit une baisse de plus d'un tiers sur un an. C'est même 60 % de moins que la moyenne annuelle des 15 dernières années, à 126 000 unités.

Dans le secteur groupé, la chute est tout aussi marquante avec 3 100 unités écoulées à fin juin 2024, soit 72 % de moins que la moyenne de long terme (11 000 unités en moyenne par an). De son côté, le logement collectif est en retrait de 37 % par rapport à sa moyenne de long terme, à 55 000 transactions sur un an à fin juin 2024. Il faut remonter aux années 1980 pour retrouver un niveau similaire, alors que la France comptait 18 millions d'habitants de moins.

De plus le temps d'écoulement des logement disponibles s'allonge.



Du côté de l'acheteur le taux de désistement des ménages reste encore très élevé : 50 % en moyenne des dossiers en 2024 ne terminent pas chez le notaire, alors qu'il est autour des 13 % habituellement.

1.1.B. Perspectives 2025

Même si un ralentissement de la baisse a pu être observé fin 2024, les perspectives économiques sont médiocres pour 2025.

En effet, l'activité des matériaux de construction est soumise au rythme long de la construction, la forte baisse des autorisations de construire en 2023 et 2024, même si un léger redressement des permis de construire a pu être constaté fin 2024, se traduira inévitablement par une baisse des mises en chantier, entraînant une baisse des livraisons de matériaux de construction.

Concernant les travaux publics, si l'activité est restée acceptable en 2024, de nombreuses incertitudes existent pour 2025, notamment les impacts des restrictions budgétaires décidées tant pour l'État que les collectivités locales.

Le recul des autorisations se répercuterait sur les mises en chantier, qui se contracteraient de - 5,6 % en 2025. Ainsi, le nombre de logements commencés crèverait son plancher historique pour retrouver le niveau de 1953.

Quant aux surfaces mises en chantier de non-résidentiel, elles seront en retrait - 6,5 % en 2025 par rapport à l'année précédente.

Pour les travaux publics, les perspectives d'activité pour 2025 restent très incertaines. L'activité en 2025 est estimée à - 0,8 % en valeur.

Compte tenu de ces éléments, concernant les principales activités de la branche, les prévisions pour 2025 font ressortir :

- une baisse d'activité de l'ordre de 1 % pour le béton prêt à l'emploi ;
- une stabilité de l'activité pour les granulats, à un niveau très faible.

Quant à l'industrie de la préfabrication en béton, l'activité de l'année 2025 sera orientée à la baisse, autour de - 5 %, avec le secteur du bâtiment davantage en retrait.

La conséquence de cette situation est la fragilisation de la chaîne de valeur et l'augmentation des défaillances d'entreprises, impactant l'ensemble du secteur du bâtiment.

2025 sera la troisième année consécutive de baisse d'activité.

Les entreprises de la branche devront donc adapter les dispositifs de production à ces niveaux très bas historiquement de l'activité, notamment en réduisant les horaires de travail des unités de production.

Compte tenu du cycle long de la construction, les mesures de relance récemment prises (prêt à taux zéro...) et la baisse des taux d'intérêt, qui devraient, sauf crise économique, entraîner une hausse des permis de construire, ne se traduiront pas dans les livraisons de matériaux de construction avant 2026 ou 2027.

Concernant les tuiles et briques :

Malgré un manque de logements sur le territoire, les politiques publiques déployées ne permettent pas d'envisager des perspectives positives sur 2025 et 2026, compte tenu du fait que l'essentiel de l'augmentation du budget de l'état sera orienté vers le réarmement lié au contexte géopolitique. L'offre réduite de construction de logements neufs a eu des conséquences graves sur :

- l'activité du secteur avec un recours important au dispositif d'APLD ;
- une baisse du recours aux contrats temporaires et un nombre de recrutements en retrait.

Les actions positives qui peuvent éventuellement laisser présager une légère reprise :

- le PTZ : prêt à taux zéro pour les primo accédants a été élargi à toutes les zones et à toutes les typologies de logements par la loi de finances 2025 ;
- les nouvelles dispositions de Ma prime rénov' également dans la loi de finance 2025 ;
- la mise en conformité thermique des logements classés en G (DPE) ;
- une légère baisse des taux d'intérêts qui permettra un taux d'acceptation supérieur des dossiers d'investissements immobiliers par les établissements bancaires.

Cette reprise, attendue, se fera en pente « douce » car remettre en mouvement le secteur du bâtiment, prendra de 2 à 3 ans compte tenu des emplois indirects supprimés et des compétences perdues (35 000 emplois détruits et 13.000 entreprises en difficultés) il y a, traditionnellement, un effet d'inertie qui dure entre 1 et 2 ans.

1.1.C. Besoins en développement des compétences des salariés

Cette situation économique critique rend encore plus difficiles les actions de formation indispensables au maintien et au développement des compétences des salariés.

Comme d'autres branches industrielles, l'âge moyen est relativement élevé (43 ans) et une part importante des salariés de 55/59 ans (15 % des effectifs^[1]), avec des départs en retraite importants dans les prochaines années, d'où des besoins de remplacement et de maintien des compétences, particulièrement aux postes critiques.

La branche a d'ailleurs accru les recrutements en alternance ces dernières années, dont notamment les CQP préparant aux métiers de la branche.

Notre branche est confrontée à des difficultés de recrutement portant notamment sur les agents et techniciens de maintenance mais aussi les agents de préfabrication, les chefs d'équipe, les pilotes d'installations et les techniciens de bureaux d'étude. Ce secteur craint une perte de compétences sur ces métiers en tension.

Le secteur des tuiles et briques a d'ailleurs un accord « Mesures d'urgence » en cours, permettant de bénéficier de financements dédiés à la formation, un accord du même type étant en cours de négociation pour le secteur de l'industrie du béton.

1.2. Négociation avec les partenaires sociaux

L'ensemble du dispositif vise à trouver un juste équilibre entre l'amélioration de la situation économique des entreprises, le maintien dans l'emploi des salariés tout en conservant le savoir-faire et l'expertise des salariés. En ce sens, il est fondé sur un principe de solidarité entre les acteurs économiques, en vue de maintenir les emplois des salariés concernés en limitant les pertes de rémunération.

Au vu de ce diagnostic économique partagé, les partenaires sociaux ont pris la décision, à l'issue de la réunion paritaire du 21 mai 2025, d'instituer au sein de la branche professionnelle, un cadre juridique pour la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R), afin qu'il puisse être mobilisé par les entreprises des industries de carrières et production de matériaux de construction si besoin.

Les parties, conscientes de la nécessité d'ajuster le temps de travail à la baisse d'activité, mais soucieuses de préserver les compétences, ont décidé de mettre en place par le présent accord le dispositif de l'activité partielle de longue durée rebond, sur le modèle de l'accord APLD de 2021.

Distinct de l'activité partielle « classique » qui vise des situations temporaires, ce dispositif permet à une entreprise confrontée à une réduction durable de son activité, dont la pérennité

[1] Données GIE CERC décembre 2024.

n'est pas compromise, de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

L'objectif poursuivi est d'aider les entreprises à passer le cap d'une baisse d'activité, à conserver les emplois et à sauvegarder et accroître les compétences des salariés en vue d'une relance du secteur.

Article 2 | Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés :

- des entreprises et établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et de matériaux de construction, référencée sous l'IDCC 3249 ;
- des entreprises et établissements fabriquant des tuiles et des briques (23.32Z) et relevant de la convention collective de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982 (IDCC 1170).

Deuxièmement et au vu de son objet, les règles édictées par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises définies au paragraphe précédent, les partenaires sociaux n'ayant pas souhaité insérer des dispositions particulières en fonction de l'effectif des entreprises. Le présent accord a donc vocation à s'appliquer à toutes les entreprises et établissements, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE-PME.

Article 3 | Mise en œuvre du dispositif

Les entreprises ou établissements peuvent bénéficier du dispositif d'APLD-R dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, pour une durée maximum de 18 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois.

En l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, l'employeur s'appuie sur les dispositions du présent accord de branche pour élaborer un document unilatéral qui fixe les modalités de mise en œuvre du dispositif APLD-R pour le maintien en emploi des salariés au sein de son entreprise.

L'employeur élabore, après consultation du CSE lorsqu'il existe un document conforme aux stipulations du présent accord, en précisant les engagements spécifiques en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur doit par ailleurs recueillir l'avis du CSE sur le document unilatéral avant l'envoi de la demande d'homologation à l'autorité administrative.

Il est rappelé qu'en fonction de la réglementation en vigueur, les demandes d'homologation devront être adressées à l'administration avant le 28 février 2026.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de l'entreprise et les institutions représentatives du personnel des établissements, entreprises ou groupes ayant négocié un accord collectif portant mise en place du dispositif APLD-R sont informées sur la mise en œuvre de l'accord, cette information devant être communiquée à chaque réunion de CSE et au moins tous les trois mois.

Article 4 | Activités et salariés concernés par le dispositif

Conformément aux articles 2 et 6 du décret d'application du 14 avril 2025 relatif à l'APLD-R, le document unilatéral détermine les activités et les salariés auxquels s'applique ce dispositif.

Le document unilatéral précise si c'est l'entreprise ou une partie de l'entreprise, l'établissement ou une partie de l'établissement qui est concerné, ainsi que les emplois touchés.

Par exemple et notamment, peuvent être concernés par le dispositif APLD-R : une unité de production, un atelier, un service, des fonctions supports transverses, ou encore une équipe chargée de la réalisation d'un projet...

Le dispositif peut concerner tout type d'emploi y compris les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en heures ou en jours quelle que soit l'aménagement du temps de travail, et/ou l'organisation du travail. Ainsi, tous les salariés sont éligibles au dispositif d'APLD-R, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, forfaits jours, alternants).

Si le dispositif de l'APLD-R n'est pas un dispositif qui peut être individualisé, il est cependant possible, comme pour l'activité partielle de droit commun, de prévoir que les salariés soient placés en position d'APLD-R individuellement et alternativement, selon un système de « roulement », au sein d'une même unité de production, atelier, services tels que visés ci-dessus, etc.

Article 5 | Réduction de l'horaire de travail au sein de l'établissement ou de l'entreprise

Conformément à l'article 4 du décret du 14 avril 2025, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale.

Le document unilatéral détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral. L'employeur devra ainsi et en conséquence, adapter la charge de travail.

Il sera possible pour l'employeur d'alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect du plafond de 40 % sur la durée d'application du dispositif.

En application des dispositions légales et réglementaires, il est possible de déroger à cette limite dans des cas exceptionnels résultant de difficultés particulières de l'entreprise, pouvant être liées notamment à l'ampleur et à la durée prévisibles de la dégradation de ses perspectives d'activité, ou encore à l'impact d'éléments extérieurs (liquidation judiciaire d'un client important entraînant une chute du carnet de commandes...). Dans cette hypothèse, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le document unilatéral, la réduction de l'horaire de travail pourra être supérieure à 40 % dans la limite toutefois de 50 % de la durée légale.

Article 6 | Indemnisation des salariés bénéficiant de l'APLD Rebond

Conformément à l'article 17 du décret du 14 avril 2025, le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Cette indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure lorsque le salarié réalise une action de formation pendant les heures chômées.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés par le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi.

Dans ce cas, l'employeur en informera le CSE, lorsqu'il existe et ces dispositions seront intégrées dans le document unilatéral.

Les partenaires sociaux décident que la totalité des heures non travaillées au titre de l'activité partielle de longue durée n'aura pas d'impact pour :

- le calcul de l'acquisition des droits à congés payés, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- le montant et les modalités d'attribution de la prime de vacances conventionnelle applicable ;
- la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

En application des dispositions conventionnelles relevant du secteur des tuiles et briques, il est précisé que les périodes d'APLD-R, tout comme les périodes d'activité partielle, ne donnent pas lieu à abattement pour le calcul de la prime de fin d'année, lorsqu'elle existe.

D'autre part, et en application des dispositions légales et réglementaires, les périodes d'APLD-R sont prises en compte pour le calcul des droits à la retraite au titre des trimestres assimilés ainsi que pour le maintien des garanties collectives de protection sociale.

Article 7 | Contenu du document unilatéral

En application de l'article 6 du décret précité du 14 avril 2025 le document unilatéral élaboré par l'employeur doit contenir les mêmes mentions obligatoires que l'accord de branche étendu et préciser ses conditions de mise en œuvre.

Ce document unilatéral est élaboré conformément aux dispositions du présent accord. Les mentions obligatoires sont les suivantes :

- un préambule, comportant un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel est mis en œuvre le dispositif justifiant une baisse d'activité durable sans être de nature à compromettre sa pérennité ; l'employeur pourra s'appuyer sur la base de données économiques et sociales lorsqu'elle existe ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle rebond ;
- le périmètre des établissements, des activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale et les modalités d'organisation du travail (roulement...)
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des organisations syndicales représentatives et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord, étant précisé que cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Article 8 | Homologation du document unilatéral

Conformément à l'article 8 du décret du 14 avril 2025 la demande d'homologation du document unilatéral élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative^[1] par voie dématérialisée. La demande d'homologation est accompagnée du document unilatéral et de l'avis rendu par le comité social et économique, s'il existe.

La décision d'homologation est notifiée à l'employeur par voie dématérialisée, dans un délai de 21 jours, elle est notifiée également dans les mêmes délais au CSE étant précisé que la décision de l'administration doit être motivée.

[1] À l'attention du préfet du département où est implanté l'établissement concerné.

En cas d'acceptation tacite du document unilatéral soumis pour homologation, c'est-à-dire en l'absence de réponse de l'administration dans le délai légal 21 jours, l'employeur doit transmettre au CSE une copie de sa demande d'homologation et de l'accusé de réception de cette demande pour mettre en œuvre le dispositif.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 13 du décret du 14 avril 2025.

Ce bilan porte sur le respect des engagements, à savoir les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ainsi que les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, après consultation du comité social et économique s'il existe, poursuivre son projet et présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires.

Article 9 | Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi

Le dispositif APLD-R vise à assurer le maintien dans l'emploi des salariés des établissements, entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est toutefois pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le document unilatéral pris en application du présent accord doit déterminer les engagements en matière d'emploi, étant précisé que ces engagements s'appuient sur le diagnostic économique partagé avec le CSE, s'il existe.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder au licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail pour les salariés inclus dans le périmètre de l'engagement de l'accord d'entreprise ou du document unilatéral.

Ces engagements en matière d'emploi ne portent que sur les salariés bénéficiant du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi dans l'entreprise ou l'établissement.

Les engagements définis devront également s'appliquer pendant une durée égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement prévue par le document unilatéral ainsi que pendant une durée maximale de 3 mois courant à compter de la fin du dispositif d'APLD-R tel que défini par l'entreprise.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de pas recourir aux accords de rupture conventionnelle collective ou de performance collective sur le périmètre concerné par l'APLD-R pendant la durée effective de l'APLD-R.

En cas de non-respect des engagements figurant dans le document unilatéral, l'administration peut demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues.

Article 10 | Engagement de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

La formation professionnelle est un outil essentiel pour permettre aux salariés de maintenir et de développer leur employabilité, mais aussi pour se former aux compétences de demain et sécuriser ainsi leur parcours professionnel en privilégiant les formations certifiantes.

Les parties signataires du présent accord réaffirment l'importance de la formation professionnelle et invitent les entreprises à mobiliser les dispositifs, tant régionaux que nationaux, de nature à favoriser le maintien dans l'emploi de leurs salariés.

Les périodes chômées dans le cadre du dispositif d'APLD-R sont autant que possible privilégiées pour maintenir et développer les compétences par la formation professionnelle. À cette fin, pourront être mises en place notamment des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ou encore des projets coconstruits entre le salarié et l'employeur dans le cadre du compte personnel de formation.

Dès lors qu'une formation est suivie durant les heures chômées et afin d'inciter les salariés à s'engager dans le développement de leurs compétences, le document unilatéral doit préciser que la rémunération sera maintenue par l'entreprise.

Plusieurs dispositifs pourront être mobilisés, et notamment au titre de l'APLD-R et de l'activité partielle de droit commun :

- le dispositif Pro-A qui permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- le dispositif du CPF qui permet à l'employeur et au salarié de coconstruire des projets de formation, soit en présentiel, à distance, en activité réduite, ou encore en situation de travail. À ce titre, les partenaires sociaux de la branche professionnelle décident que les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits CPF ;
- le CEP (conseil en évolution professionnelle), le recours au bilan de compétences, la tenue des entretiens professionnels obligatoires qui sont des mesures pouvant être privilégier et de nature à aborder la question du développement professionnel des salariés ;
- la convention conclue entre l'OPCO 2i et le ministère du travail s'agissant du plan de relance et dont les formations financées dans ce cadre devront favoriser le développement des compétences des salariés et leur employabilité ;
- le plan de développement des compétences qui permet aux entreprises de privilégier les formations nécessaires à la relance et à l'acquisition de nouvelles compétences.

Les entreprises, notamment les TPE et PME pourront s'appuyer sur les services de proximité de l'opérateur de compétences de la branche (OPCO 2i) dans l'analyse et la définition de leurs besoins en formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Article 11 | Engagements complémentaires

Les partenaires sociaux décident que la totalité des heures non travaillées au titre de l'APLD-R n'aura pas d'impact pour :

- le calcul de l'acquisition des droits à congés payés, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

Par ailleurs et en application des dispositions de l'article 3 du décret du 14 avril 2025, les modalités de calcul des dividendes envisagés par les instances dirigeantes (conseil d'administration, conseil de surveillance...) des entreprises concernées devront s'appuyer sur le principe d'un effort proportionné à celui demandé aux salariés pendant la durée d'application du dispositif,

étant précisé qu'à la date de consultation du CSE lorsqu'il existe, les partenaires sociaux recommandent que celui-ci en soit informé.

Article 12 | Modalités d'information des salariés et des membres du CSE

En l'absence de CSE, les salariés sont informés par tout moyen du contenu du document unilatéral. L'employeur doit également informer les salariés, par écrit ; dans ce cas, il devra respecter un délai d'au moins dix jours calendaires préalablement à leur entrée dans le dispositif d'APLD-R.

Le CSE de l'établissement ou de l'entreprise, s'il existe, est informé, à l'occasion de chaque réunion, sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Avant l'échéance du délai de six mois prévus à l'article 12 du décret du 14 avril 2025, l'employeur doit établir un document portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ainsi que des modalités d'information du CSE sur la mise en œuvre du document unilatéral.

L'employeur joint au bilan le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi, ainsi que le diagnostic de la situation économique et perspectives d'activité dans l'établissement ou l'entreprise.

Article 13 | Date d'application et durée

Le présent accord est conclu à durée déterminée jusqu'au 29 février 2028, étant précisé que son entrée en vigueur est subordonnée à la parution de son arrêté d'extension.

Il fait l'objet des formalités de dépôt visées à l'article D. 2231-2 code du travail.

Article 14 | Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

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

Article 15 | Révision

En cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai d'un mois après la prise d'effet de ces textes, afin d'adapter au besoin lesdites dispositions.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires, dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 16 | Dépôt

En application de l'article L. 2231.7 du code du travail, le dépôt de l'accord auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail, ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de

15 jours qui court à compter de la notification, par lettre recommandée avec AR, de l'accord signé aux organisations syndicales.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 21 mai 2025.

(Suivent les signatures.)



Production de granulats et de béton prêt à l'emploi

(Données CVS-CJO)

% de variation	NOVEMBRE		DÉCEMBRE *		JANVIER *		3 DERNIERS MOIS		CUMUL JANV. 2025	CUMUL 12 DERNIERS MOIS
	m/m-1	2024/23	m/m-1	2024/23	m/m-1	2025/24	u(t-1)	u(t-4)	2025/24	a(année -1)
GRANULATS	+3,7	+7,2	+3,4	+0,0	-1,3	+4,9	+3,9	+3,9	+4,9	-3,0
BPE	+1,9	-3,5	+2,5	-9,2	-3,9	-2,5	+0,2	-5,2	-2,5	-10,4

Source : UNICEM, enquête mensuelle (données provisoires)

continuent de se replier à fin janvier (-3,5 % en glissement annuel sur les trois derniers mois et -7,5 % en cumul sur douze mois) alors que les permis se redressent (+13,3 % et +1,8 %, respectivement), notamment dans le secteur de l'industrie, de l'agriculture et des services publics. Quant au logement, si les autorisations manquent encore de vigueur (-6,2 % sur trois mois et -11,4 % en cumul glissant sur douze mois), les données de mises en chantier, récemment révisées par le ministère, décrivent une forte hausse. Ainsi, à fin janvier et sur les trois derniers mois, les logements commencés ont bondi de +16,8 % par rapport aux trois mois précédents (données CVS-CJO), ramenant le cumul glissant sur douze mois sur un repli de -1,3 %, à 294 500 logements. Ce rebond concerne aussi bien le collectif (+6,7 % en cumul douze mois à fin janvier, soit 148 000 appartements) que l'individuel (+4,2 %, soit 97 000 maisons) ou encore que les logements en résidence (+22,8 %, soit 39 500 unités).

Si ce sursaut traduit sans doute une amélioration conjoncturelle, il s'explique sans doute aussi en partie par les rachats de logements de la CDC et d'Action Habitat (47 000 au total) initiés en 2024 pour soutenir le secteur de la promotion immobilière. Du reste, la situation du segment individuel demeure contrastée entre les mises en chantier du « groupé » qui progressent de +10,5 % (38 300) et du « diffus » qui se contractent encore de -26,1 % (68 700 maisons commencées). Pourtant l'activité continue de s'améliorer dans ce secteur si l'on croit les dernières données relatives aux constructeurs de maisons individuelles publiées par Markemétron. Début 2025, en effet, la reprise des ventes se confirmait avec une progression de +30,1 % en janvier sur un an et de +29,4 % mesurée sur les trois derniers mois connus (de novembre à janvier) ; un rebond qui intervient, il est vrai, après une chute historique (-66,6 % entre 2021 et 2024) et qui ramène à -8,5 % le recul de l'activité cumulée sur douze mois (51 700 ventes). La baisse des taux d'intérêt à l'habitat (3,19 % en février selon l'Observatoire du Crédit Logement) conjuguée à une offre bancaire dynamique ont permis de ranimer le marché et la demande de

crédits, notamment dans le neuf. Ainsi, à fin février en cumul sur douze mois, la production de crédits augmentait de +14,3 % sur un an (contre +4,2 % en 2024) tandis que le nombre de prêts accordés grimpait de +40,2 % (contre +35,8 % en 2024). Les mesures de soutien contenues dans la Loi de Finances 2025 et qui devraient entrer en vigueur au 1^{er} avril 2025 (extension du PTZ – dont l'impact est estimé à un surplus de 15 000 logements cette année –, défiscalisation des donations, simplifications...) devraient permettre de soutenir le mouvement. Mais certains facteurs pourraient fragiliser la reprise : dans un contexte de consolidation budgétaire, les perspectives de croissance sont faibles pour 2025 (+0,7 % selon la Banque de France), le chômage se redresse et le climat d'incertitude lié aux troubles géopolitiques (conflit russo-ukrainien, guerre commerciale déclenchée par Donald Trump...) pourraient conduire les agents économiques à privilégier l'attentisme. Les intentions d'achat de logements des ménages, mesurées par l'enquête INSEE, se sont d'ailleurs modérées en février. La remontée des taux obligataires, consécutive aux tensions sur les marchés financiers, pourrait hypothéquer la poursuite d'une politique monétaire plus accommodante de la BCE et stopper l'amélioration des

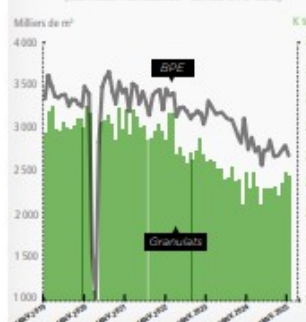
conditions de crédits. A ce stade, ce n'est pas le scénario le plus sombre qui est privilégié par les instituts de conjoncture et une accélération de la croissance reste envisagée en 2026-2027 mais les risques qui pèsent sur l'activité en 2025 ne sont pas à écarter.

TP : DÉBUT 2025 DANS LA LIGNÉE DE 2024

D'après l'enquête menée par la FNTP en janvier, le volume des travaux réalisés a progressé de +2,2 % par rapport à décembre et de +3,4 % au regard de l'an passé (données CVS-CJO) poursuivant ainsi la tendance de 2024. Les prises de commandes se sont également étoffées, affichant une hausse de +1,7 % sur un mois et de +17,1 % sur un an, traduisant là aussi un niveau comparable à celui de 2024 (-0,9 % comparé à la moyenne des douze mois). A un an de la fin du cycle électoral, une accélération aurait pu être « légitime » mais le secteur semble juste maintenir l'élan de 2024, les coupes dans les crédits budgétaires (Loi de finances 2025), certes plus modérées qu'initialement prévues (-2,2 Mds € contre -5 Mds €) pesant sur la dynamique de l'investissement local, notamment dans les départements. ■

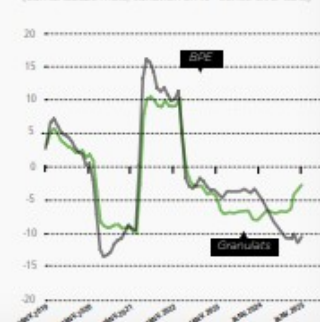
Volume de production granulats et BPE

(données mensuelles - séries CVS-CJO)



Production de granulats et de BPE

(cumul douze mois, variation en % - séries CVS-CJO)



CONTACT

carole.deneuve@unicem.fr

UNION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

SERVICE ÉCONOMIQUE - SERVICE STATISTIQUE

16 bis, boulevard Jean Jaurès - 92110 Clichy - Tél. : 01 44 01 47 01 - Fax : 01 46 22 59 74

contact@unicem.fr - www.unicem.fr



Convention collective nationale

IDCC : **3249** | **INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION**
(6 juillet 2022)

Accord du 21 mai 2025

relatif à la mise en œuvre des mesures d'urgence en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle pour le secteur de l'industrie du béton

NOR : ASET2550722M

IDCC : 3249

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

UNICEM ;

FIB ;

UP'Chaux,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB ;

CFE-CGC BTP SICMA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Ayant constaté les conséquences de la crise du secteur de la construction dont dépendent notamment économiquement les entreprises fabriquant des éléments préfabriqués en béton pour la construction : 23.61Z (voir en annexe 1 les activités concernées), les parties signataires affirment la nécessité de les accompagner par la conclusion de cet accord dans le champ de la CCN des Industries de carrières et matériaux de construction du 6 juillet 2022 (code IDCC 3249).

L'objectif du présent texte est de permettre l'activation du dispositif mesures d'urgence en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des entreprises de ce secteur d'activité qui sont confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles au sens du code du travail (art. L. 1233-3 : repris en annexe 3).

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- préserver les compétences et les savoir-faire liés aux formations techniques cœurs de métier spécifiques à l'industrie du béton ;
- accompagner les évolutions d'emploi, notamment liées aux technologies digitales, la transition écologique et numérique et les réglementations environnementales ;

- soutenir socialement et économiquement les entreprises concernées confrontées à la baisse du marché du secteur de la construction ;
- poursuivre le développement de la responsabilité sociétale des entreprises.

■ Réalisation d'un diagnostic préalable (en annexe 2) :

Afin de préparer la négociation de cet accord, les partenaires sociaux avec le soutien de l'OPCO 2i ont souhaité établir un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique des entreprises du secteur de l'industrie du béton, lequel a été présenté successivement les 10 et 17 octobre 2024 ainsi que le 28 novembre 2024 aux partenaires sociaux (CPPNI et CPNE-FP).

Cette enquête confiée au cabinet Xerfi Specific a porté sur :

- l'accès des entreprises aux différents dispositifs de soutien ;
- l'anticipation de leur ralentissement d'activité sur 2024 et 2025 ;
- les enjeux en matière de formation ;
- leurs besoins en formation et d'accompagnement en matière d'emploi et de compétences.

Éléments conjoncturels

Plusieurs éléments conjoncturels incitent les partenaires sociaux à négocier un accord portant sur les mesures d'urgence en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Le secteur du BTP connaît une situation très contrastée, entre le contexte préoccupant du bâtiment et celui mieux orienté des travaux publics, qui peine cependant à maintenir sa dynamique.

Cette crise se traduit par un effondrement des mises en chantier de – 14,2 % en 2024 (après – 24,9 % en 2023) pour atteindre un plancher historique de 253 000 unités. L'individuel s'effondre de – 23,7 % (pour atteindre moins de 100 000 logements) et le collectif s'établit à – 6,9 % grâce à des programmes de rachat d'une partie des stocks des promoteurs par CDC Habitat et par Action Logement.

Les autorisations en 2024 s'inscrivent sur une tendance baissière de moins de 10 %, (pour rappel, en 2023 : – 24,1 %), autant de chantiers qui ne verront pas le jour en 2025. Il est clair que le volume est bien insuffisant pour répondre aux besoins et réduire le déficit chronique de logement. Quant au non résidentiel neuf en volume, il fléchit en 2024, de – 7,4 %. Les surfaces mises en chantier de bâtiments non résidentiels ont reculé de – 10 % en 2024, soit un point bas historique depuis l'origine de la série en 1986.

Selon les résultats issus de l'enquête ESANE pour l'année 2022, l'excédent brut d'exploitation des entreprises relevant du code NAF 236.1 Z – Fabrication d'éléments en béton pour la construction – s'élève à 332,4 millions d'euros et le résultat net comptable est de – 206 millions d'euros. Cet indicateur devrait encore se dégrader compte tenu de la diminution des volumes en 2023 et 2024.

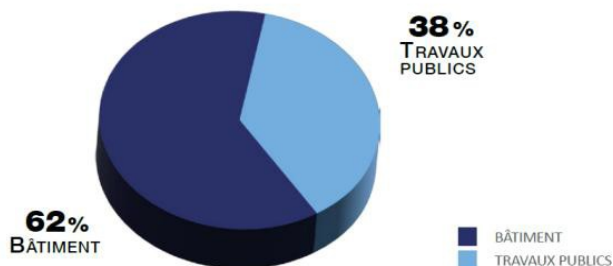
Conséquences sur les activités de l'industrie du béton

Données en volume de l'industrie du béton

Pour l'année 2024, l'activité – en volume – de l'Industrie du béton, devrait connaître un retrait compris entre –13 % à – 15 % par rapport à 2023, France entière, après une baisse de près de 10 % en 2023.

Chiffre d'affaires HT 2023 : 3,18 milliards d'euros

CHIFFRES D'AFFAIRES PAR TYPE D'OUVRAGES



(données Eco & Gestion 2023)

En 2023, le chiffre d'affaires a baissé de 3 % par rapport à 2022.

Pour 2024, il devrait poursuivre sa baisse de 14 % environ par rapport à l'année précédente.

Perspectives 2025

En 2025, la crise s'installe dans le secteur du bâtiment et la situation restera dégradée.

Le recul des autorisations se répercuterait sur les mises en chantier, qui se contracteraient de – 5,6 % en 2025. Ainsi, le nombre de logements commencés crèverait son plancher historique pour retrouver le niveau de 1953.

Quant aux surfaces mises en chantier de non-résidentiel, elles seront en retrait – 6,5 % en 2025 par rapport à l'année précédente.

Pour les travaux publics, les perspectives d'activité pour 2025 restent très incertaines. L'activité en 2025 est estimée à – 0,8 % en valeur.

Dans un contexte où le secteur du bâtiment sera de nouveau fortement impacté par la crise du logement, et que le secteur des travaux publics connaîtra un fléchissement, l'activité de l'année 2025 de l'industrie de la préfabrication en béton sera orientée à la baisse, autour de – 5 %, avec le secteur du bâtiment davantage en retrait.

La conséquence de cette situation est la fragilisation de la chaîne de valeur et l'augmentation des défaillances d'entreprises, impactant l'ensemble du secteur du bâtiment.

2025 sera la troisième année consécutive de baisse d'activité.

En parallèle, le secteur de l'Industrie du béton est confronté à des difficultés de recrutement portant notamment sur les agents et techniciens de maintenance mais aussi les agents de préfabrication, les chefs d'équipe, les pilotes d'installations et les techniciens de bureaux d'étude (cf. diagnostic en pièce jointe). Ce secteur craint une perte de compétences sur ces métiers en tension.

Les enjeux en matière de formation

Les partenaires sociaux ont estimé nécessaire de mettre en place un accord portant sur les mesures d'urgence en matière d'emploi et de formation afin que les entreprises concernées puissent poursuivre leurs actions de formation dans un contexte très incertain et complexe.

Ils ont souhaité également prioriser les formations cœur de métier du secteur dans l'ordre suivant :

- en première position, ils ont souhaité valoriser les 5 certificats de qualification professionnelle de l'industrie du béton ;

- en seconde position, les formations dites « cœurs de métiers » liées à la production des produits en béton de l'industrie du béton ;
- en troisième position, les formations dites transversales portant notamment sur l'accompagnement de la promotion et des reconversions interne(s), la transmission des savoirs, le développement du tutorat, la culture de la prévention sécurité.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux seules entreprises fabriquant des éléments préfabriqués en béton pour la construction (23.61Z) et relevant de la convention collective des Industries de carrières et matériaux de construction du 6 juillet 2022 (code IDCC 3249).

Il s'applique à tous les salariés dont relèvent les entreprises et établissements précités, qui sont confrontés à de graves difficultés économiques conjoncturelles au sens du code du travail (art. L. 1233-3).

En aucun cas ce dispositif ne pourra être applicable aux entreprises pour les salariés concernés par une rupture de leur contrat de travail, dans les établissements qui mettent en œuvre un PSE (plan de sauvegarde de l'emploi), un APC (accord de performance collective) ou une RCC (rupture conventionnelle collective).

Article 2 | Modalités

Article 2.1 | Les formations visées

Les formations visées par le présent accord concernent les formations suivant l'ordre des priorités énoncées ci-dessous :

Classe 1 : les 5 certificats de qualification professionnelle (CQP) de l'industrie du béton

CQP « Agent de préfabrication en démoulage » différé de l'IB ;

CQP « Chef d'équipe » de l'IB ;

CQP « Technicien de laboratoire » ;

CQP « Technicien de maintenance » de l'IB ;

CQP « Pilote d'installations » de l'IB.

Rappel sur le nombre de CQP de l'industrie du béton délivrés par le jury paritaire de la branche Carrières et Matériaux :

En 2023 : 4 (contexte de reprise des CQP par le centre de formation du CERIB).

En 2024 : 11.

Pour 2025, et compte tenu de la date d'entrée en vigueur de cet accord, il est envisagé de former et certifier une quinzaine de stagiaires.

Pour l'année 2026 : 30 stagiaires.

Classe 2 : les formations « cœurs de métiers »

Domaines de formation pris en charge :

- formations liées à la production notamment : fabrication de produits en béton (presse-moules) – Lecture de plans – Ordonnancement amélioration continue – Qualité Process (laboratoire) – Formulation des bétons – Techniques métiers dont la soudure (postes en pénurie) – Process et optimisation de l'utilisation des installations ;

- formations liées à la maintenance notamment pour renforcer les compétences et accompagner la montée en compétences : mécanique et informatique industrielle, compétences électriques, hydraulique, pneumatique, automatisme... Maintenance préventive ;
- formations HSE et R&D environnement – Transition écologique ;
- formations logistique et transport.

Classe 3 : les formations portant sur l'accompagnement de la promotion et des reconversions interne(s), la transmission des savoirs, le développement du tutorat, la culture de la prévention sécurité

Domaines de formation prises en charge :

- accompagnement de la promotion et des reconversions interne(s) : promotion interne pour toutes les catégories socio-professionnelles - « passage cadre » - animation des équipes ;
- transmission des savoir-faire – Développement du tutorat...
- renforcement du socle de connaissances et de compétences professionnelles dont Cléa Numérique
- démarche RSE.

Détail en nombre par thématique des formations envisagées

■ Classe 1 « CQP de l'IB » :

- CQP « Technicien de maintenance » : 5 formations envisagées ;
- CQP « Chef d'équipe » de l'IB : 5 formations envisagées ;
- CQP « Pilote d'installations » de l'IB : 5 formations envisagées ;
- CQP « Technicien de laboratoire » : 0.

■ Classe 2 « Formations "Cœurs de métiers" » :

- Formations liées à la production : 130 formations envisagées ;
- Formations liées à la maintenance : 80 formations envisagées ;
- Formations HSE et R&D environnement – Transition écologique : 65 formations envisagées ;
- Formations logistique et transport : 25 formations envisagées.

■ Classe 3 « Formations transversales » :

- Accompagnement de la promotion et des reconversions interne(s) (promotion interne pour toutes les CSP) : 30 formations envisagées ;
- Transmission des savoir-faire : 15 formations envisagées ;
- Renforcement du socle de connaissances et de compétences professionnelles : 10 formations envisagées ;
- Démarche RSE : 20 formations envisagées.

Article 2.2 | Les financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique, selon les modalités du présent article.

Les conditions de prises en charge de ces coûts de formation sont déterminées par le conseil d'administration de l'OPCO 2i selon des priorités et principes définies par la CPNE-FP de la branche des Industries de carrières et matériaux de construction.

Pour les actions engagées à compter du 1^{er} juillet 2025 et jusqu'au 30 juin 2027 au plus tard, les conditions de prise en charge des coûts pédagogiques des actions de formation sont celles définies par l'OPCO 2i.

Lorsqu'une formation est prise en charge par ce dispositif, durant toute l'action de formation l'employeur s'engage à maintenir la rémunération du salarié à 100 %, ainsi que les coûts pédagogiques non pris en charge dans le cadre du dispositif.

Les frais de déplacement et autres frais professionnels seront remboursés au salarié selon les dispositions de l'entreprise.

Ces formations peuvent être financées selon les modalités définies précédemment dans les limites du budget global alloué pour chaque exercice du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Article 2.3 | Modalités de gestion de l'enveloppe budgétaire octroyée pour les entreprises du secteur d'activité identifié sous le code NAF 23.61Z

Les modalités de gestion de l'enveloppe budgétaire octroyée pour le secteur précité doivent être définies par la CPNE-FP de la branche des Industries de carrières et matériaux de construction avant l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 3 | Activité partielle

Les partenaires sociaux rappellent que le dispositif d'activité partielle constitue un moyen pour sauvegarder l'emploi au sein d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles.

Les dispositions législatives et réglementaires prévoient le bénéfice d'allocations pour toute heure chômée en dessous de la durée légale du travail.

Les périodes de réduction d'horaire ou de non-travail devront être mises à profit pour organiser des actions de formation professionnelle continue en vue de maintenir et développer les compétences des salariés, en anticipant et préparant les mutations à l'œuvre dans la filière.

Les entreprises confrontées à des baisses d'activité qui auront recours aux dispositifs précités dans cet article, pourront via la formation professionnelle agir pour le maintien dans l'emploi et l'accroissement des compétences ainsi que des qualifications des salariés.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salarié(e)s

Au regard de l'objet du présent accord, qui vise à faciliter le recours à la formation professionnelle pour aider les entreprises à faire évoluer les compétences au gré des mutations de la filière et du rythme de la reprise de l'activité, les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il est cependant rappelé que les entreprises de moins de 50 salariés pourront bien bénéficier de l'ensemble des dispositions du présent accord.

Les partenaires sociaux confient à la CPNE-FP le soin de définir, dans le cadre des fonds disponibles de l'OPCO 2i, des moyens spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires au présent accord rappellent que l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et le déroulement de la carrière professionnelle. À cet égard, les entreprises veilleront à assurer un accès équilibré à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes et étudieront les modalités d'organisation des formations en prenant en compte les contraintes de la vie familiale.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique et qu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale. Tout employeur doit également

prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6 | Durée de l'accord

L'accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2025.

Il est conclu pour une durée déterminée de deux ans jusqu'au 30 juin 2027.

Article 7 | Suivi de l'accord

Les parties signataires au présent accord conviennent de faire réaliser chaque semestre dans le cadre d'une réunion de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche, un bilan de l'impact de celui-ci sur le recours des entreprises aux actions de formation. Une restitution en sera faite lors d'une réunion de la CPPNI.

La CPNE-FP fera un bilan quantitatif et qualitatif des formations réalisées ainsi qu'un état des financements engagés seront réalisés en lien avec l'OPCO 2i.

Ce bilan comprendra les indicateurs suivants :

- nombre de stagiaires formés par sexe ;
- nombre de formations certifiantes ;
- nombre d'heures de formation par catégorie socio-professionnelle, par stagiaire et par sexe, et par taille d'entreprise ;
- bilan financier (engagements) ;
- nature des formations.

La CPNE-FP fera un bilan quantitatif et qualitatif des formations réalisées et examinera l'état des financements engagés tels qu'ils sont réalisés en lien avec l'OPCO 2i.

Article 8 | Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que de toute organisation syndicale ou association d'employeur ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer.

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

Article 9 | Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires pendant une période correspondant à un cycle électoral, et est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 10 | Notification et demande d'extension de l'accord

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

En application de l'article L. 2231.7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec AR de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Article 11 | Dépôt. Publicité. Extension

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

Les parties signataires demanderont son extension dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Clichy, le 21 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Liste des activités économiques pour le code 23.61Z

Le code d'activité 23.61Z concerne exclusivement les entreprises fabriquant des éléments préfabriqués en béton pour la construction.

La sous-classe 2361.Z comprend

La fabrication d'ouvrages en béton, en ciment ou en pierre artificielle pour la construction :

- tuiles, carreaux, dalles, briques, blocs, hourdis, etc. ;
- plaques, panneaux, bordures, etc. ;
- tuyaux, conduits, etc.

La fabrication d'éléments préfabriqués en béton, en ciment ou en pierre artificielle pour la construction :

- éléments de voirie ou d'assainissement ;
- éléments de structure en béton pour le bâtiment et le génie civil ;
- la fabrication de produits divers en béton, en ciment ou en pierre artificielle pour la clôture, le funéraire, etc.

Cette sous-classe comprend aussi

La fabrication de constructions préfabriquées en béton.

Annexe 2 Éléments du diagnostic présente aux partenaires sociaux en CPPNI et CPNE-FP des 10, 17 octobre et 28 novembre 2024



Enquête FIB – Mesures d’urgence



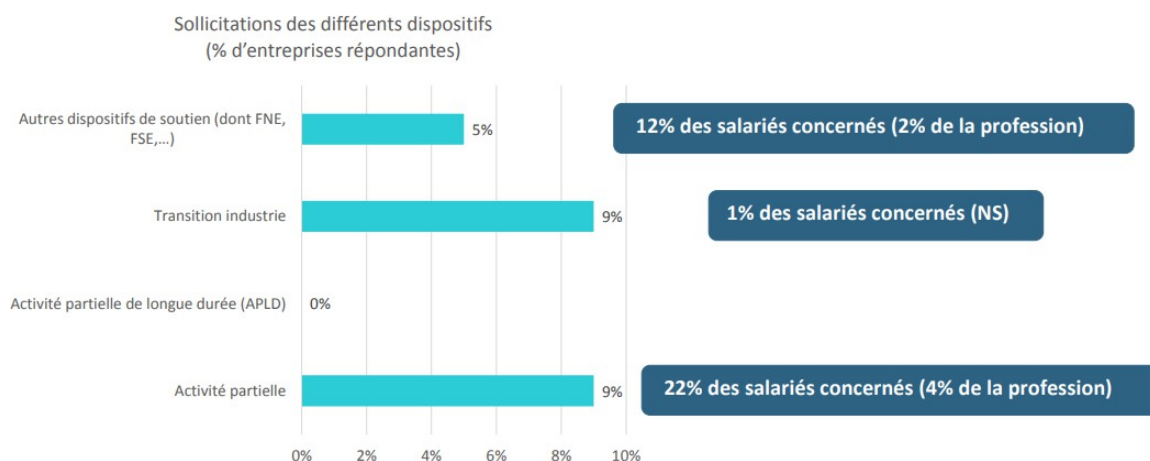
Septembre 2024

UNIVERS ETUDIE

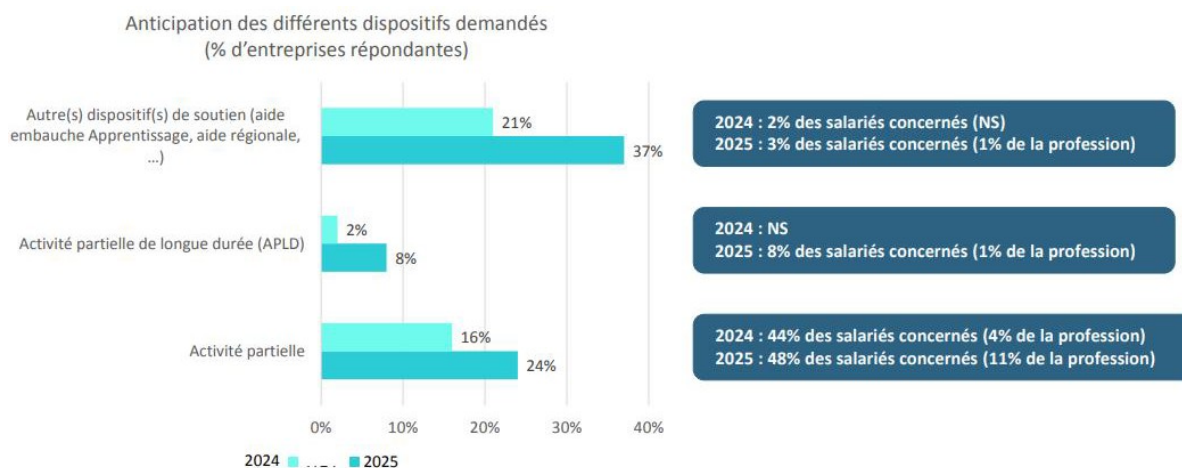
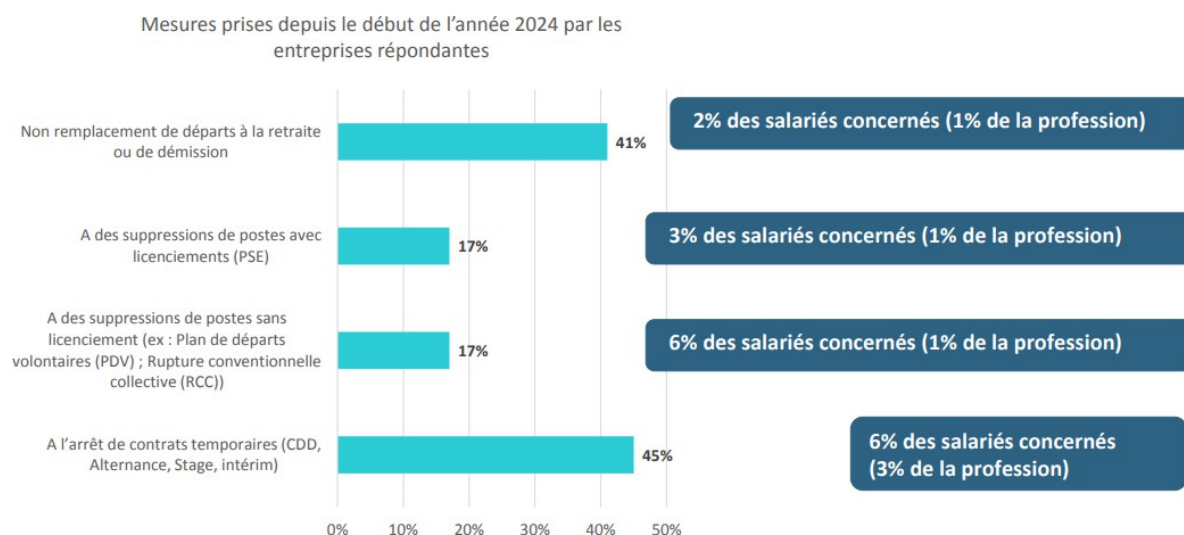
Les enquêtes ont été réalisées auprès des **Industriels du Béton**
44 entreprises ont répondu, représentant près de 8 000 salariés, soit la moitié de la profession (hors intérimaires)

Répondants	
Nombre d'entreprises	44
<i>Moins de 50 salariés</i>	26
<i>De 50 à 499 salariés</i>	11
<i>Plus de 500 salariés</i>	7

Répondants	
Nombre de salariés	7 995
<i>Moins de 50 salariés</i>	693
<i>De 50 à 499 salariés</i>	1 466
<i>Plus de 500 salariés</i>	5 836



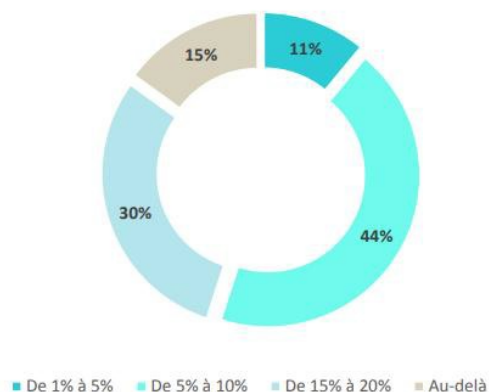
Peu de recours aux dispositifs existants



Anticipation des arrêts/ralentissements d'activité sur les 12 mois à venir à compter de septembre 2024 (% d'entreprises répondantes)



Niveau de baisse d'activité sur les 12 mois à venir (% d'entreprises répondantes)

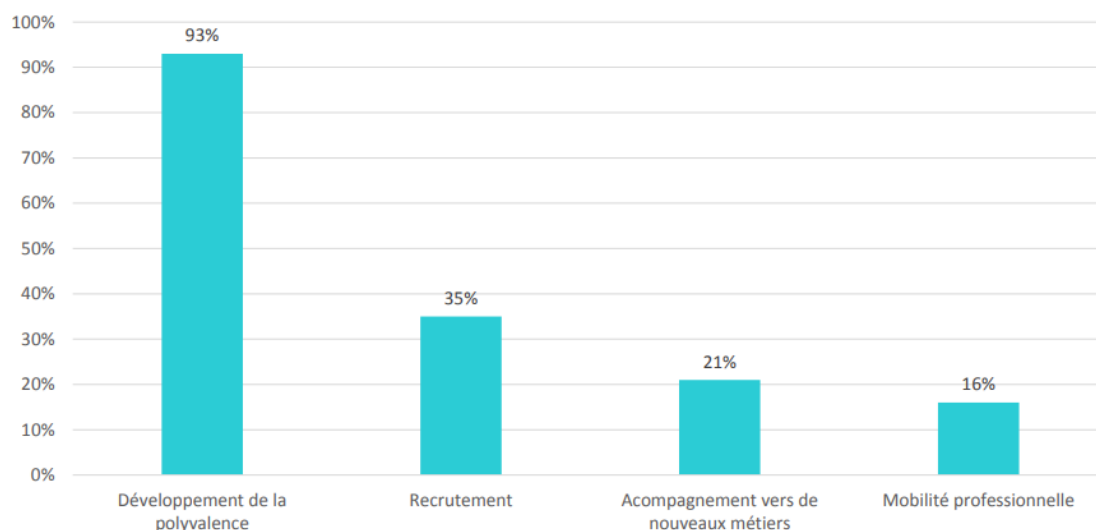


Pour 55% des entreprises : baisse jusqu'à 10%
 Pour 45% des entreprises : baisse au-delà de 15%

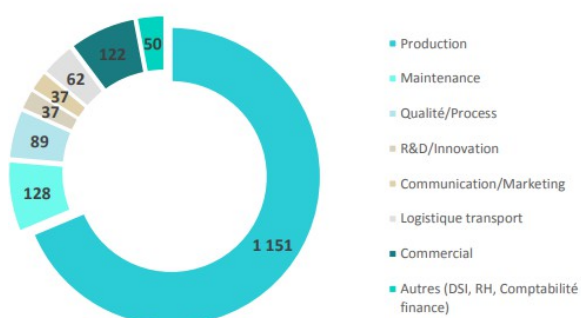
Nb : les entreprises anticipent encore une baisse d'activité pour 2025 dans le prolongement des deux années 2023 et 2024

19% des salariés concernés des entreprises répondantes (16% de la profession)
 Activité concernée : 96% dans le bâtiment et 22% pour les Travaux publics/Génie civil

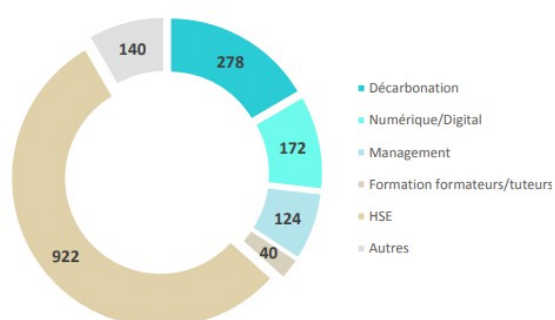
Enjeux les plus importants sur 2024 et 2025 en matière de formation (% d'entreprises)



Répartition des 1 676 formations prévues
selon les familles de métiers



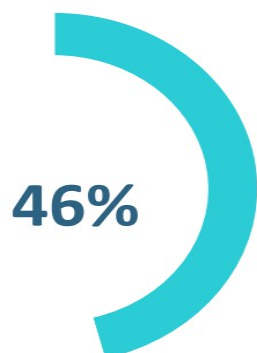
Répartition des 1 676 formations prévues
selon les thématiques "formation"



Nombre de formations envisagées en 2025 concernant les CQP
(Certificats de qualification professionnelle de la branche des Industries
de Carrières et Matériaux de Construction)

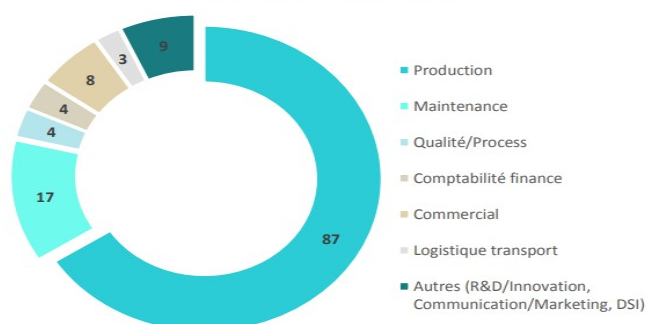


Anticipation des recrutements pour 2025
(% d'entreprises répondantes)

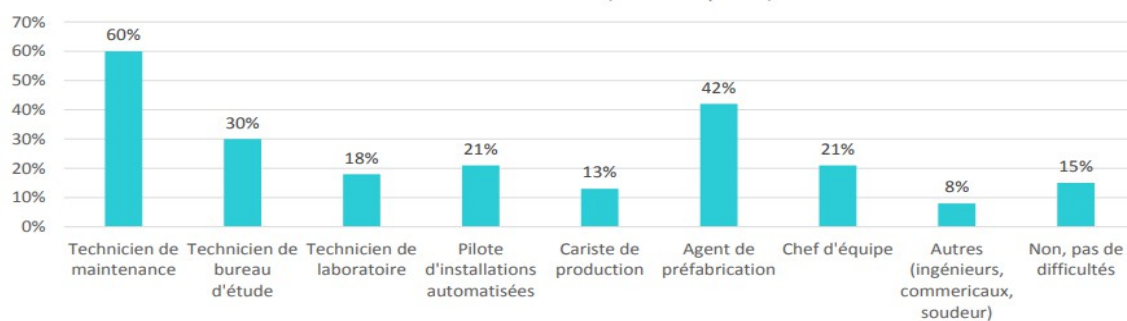


50% des recrutements pour remplacement et 50% pour développer l'activité ou de nouveaux métiers

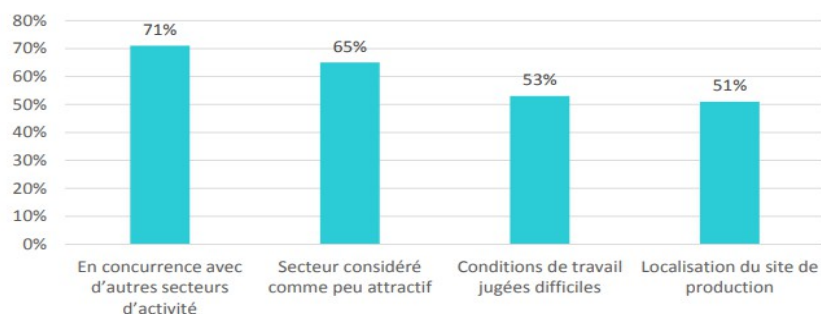
Répartition des 132 recrutements prévus en 2025
selon les familles de métiers



Métiers en tension (% d'entreprises)



Raisons des difficultés rencontrées (% d'entreprises répondantes)



Annexe 3 Article L. 1233-3 du code du travail (source Légifrance)

« Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1° À des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
 - b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
 - c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
 - d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;
- 2° À des mutations technologiques ;
- 3° À une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- 4° À la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au présent article, à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants et de la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif visée aux articles L. 1237-17 et suivants. »

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

IDCC : 3249 | **INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION**
(6 juillet 2022)

Accord du 21 mai 2025

relatif à la mise en œuvre des mesures d'urgence en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
pour le secteur de l'industrie des tuiles et briques

NOR : ASET2550723M

IDCC : 3249

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

UNICEM ;

FFTB ;

FIB ;

UP'Chaux,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

CFE-CGC BTP SICMA ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Par cet accord, les parties signataires affirment la nécessité d'accompagner les impacts de la dégradation continue du marché de la construction des logements collectifs ou individuels en France depuis 2023 qui se traduit par des effets conjoncturels immédiats sur les entreprises de la branche professionnelle.

Par le présent accord, les parties signataires veulent activer le dispositif mesures d'urgences de L'OPCO 2i en matière d'emploi et de formation professionnelle pour faire face aux évolutions technologiques et aux enjeux liés aux ressources humaines notamment en matière de recrutement et de formation professionnelle afin de développer les compétences pour le secteur d'activités qui est confronté à une forte baisse conjoncturelle.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- préserver les compétences et les savoir-faire liés aux formations techniques cœur de métier spécifiques à la terre cuite,
- défendre l'emploi dans la filière de l'industrie des tuiles et briques, en veillant à former les nouveaux embauchés aux fondamentaux des métiers de la branche ;
- accompagner les évolutions d'emploi, notamment liées aux technologies digitales et à la robotique ;
- soutenir socialement et économiquement les entreprises confrontées aux fluctuations, notamment à la baisse drastique de l'activité économique du secteur ;
- développer la responsabilité sociétale des entreprises.

Les parties signataires souhaitent également rappeler les engagements de la branche en matière d'emploi des jeunes, de la formation par l'alternance et au développement des CQP, issus de l'accord du 11 mai 2021.

1. Réalisation d'un diagnostic préalable

En préparation de la négociation de cet accord, les partenaires sociaux avec le soutien de la CPNEFP et de l'OPCO 2i ont souhaité établir un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique des entreprises de la branche.

Plus précisément, l'étude a porté d'une part, sur la dynamique 2024 des entreprises en termes d'activité et de recrutements, concernant les différents dispositifs de soutien auxquels les entreprises ont pu avoir recours ; d'autre part, sur les perspectives 2025-2026 notamment sur les besoins en formation et les besoins d'accompagnement en matière d'emplois/compétences.

Ce diagnostic est résumé ci-après :

Bilan activité 2024 : forte dégradation ; l'emploi préservé grâce aux dispositifs de soutien	<ul style="list-style-type: none">• La tendance 2024 est marquée par une très forte dégradation de l'activité. Dans ce contexte, 80% (4/5) ont dû procéder à des arrêts d'activité.• En conséquence, le recours aux dispositifs a été important en particulier l'APLD et l'accord Mesures d'urgence (80%).• Des dispositifs qui ont permis de limiter l'impact sur l'emploi : le recours aux contrats temporaires ayant constitué une variable d'ajustement au bénéfice des salariés.
Perspectives 2025-2026 : pessimistes	<ul style="list-style-type: none">• Des perspectives 2025 négatives pour l'ensemble des entreprises avec des signaux de marché qui ne s'améliorent pas, voire apparaissent en recul dans un contexte (géo)politique particulièrement instable.• Les perspectives 2026 sont également plutôt pessimistes compte tenu de l'effet d'inertie d'une éventuelle reprise du marché de la construction.• Dans ce cadre, la totalité des entreprises envisagent des arrêts/ralentissements pour 2025 ; 80% un recours à de l'APLD dans des proportions similaires à 2024.• Malgré le contexte, les entreprises restent actives vis-à-vis de leur engagement en matière de décarbonation et pour continuer à optimiser leur organisation (via des investissements, des process/méthodes et la digitalisation).
Effort de formation : soumis au projet de renouvellement de l'accord ; projections de recrutement : à la baisse	<p>Formation :</p> <ul style="list-style-type: none">• Un effort formation largement soumis au projet de renouvellement de l'accord Mesures d'urgence et dans un contexte où les actions formations 2023-2024 ont été nombreuses : un effort qui sera stable en cas de reconduction ; à la baisse dans le cas contraire.• Les formations « cœur de métier » et maintenance seront <i>a priori</i> privilégiées. <p>Recrutement :</p> <ul style="list-style-type: none">• Une dynamique de recrutement plutôt à la baisse (64 recrutements prévus à ce stade vs 164 projetés en 2022 pour 2023).• Les métiers de la production et de la maintenance sont naturellement ceux qui vont concentrer le plus de recrutements ; uniquement dans une logique de gestion de départs. <p>→ En majeur, des attentes en matière de soutien à la formation via le renouvellement de l'accord Mesures d'urgence ; continuer à travailler sur l'attractivité de la branche notamment pour favoriser les recrutements en maintenance.</p>

Ci-après, les besoins en formation de la Branche mis en exergue par le diagnostic dont le résumé se trouve ci-après :

Cœur de métier 100%	<ul style="list-style-type: none"> Formations maintenance en majeur ; Formations amélioration continue en usine, qualité des produits ; environnement, normes ISO. Projet TSE (Transfert des Savoirs d'Expérience), CQP ; AFEST
Management 80%	<ul style="list-style-type: none"> Formations leadership/gestion d'équipe (CQP de branche) Formations managers chef d'équipes (nouveaux entrants notamment). Formation chef équipe gestion de projet
Décarbonation 40%	<ul style="list-style-type: none"> Formation optimisation énergétique pour métiers amélioration continue, qualité, process Formation technique décarbonation
Digital/IA 40%	<ul style="list-style-type: none"> Digitalisation qualité/process/logistique Formations en matière d'Intelligence Artificielle
Autres 20%	<ul style="list-style-type: none"> Formations transverses sur des besoins individuels : achat ; RH ; comptabilité ; communication orale et écrite, langues

2. Les éléments conjoncturels

Plusieurs éléments conjoncturels incitent les partenaires sociaux à négocier un accord portant sur les mesures d'urgence – formation.

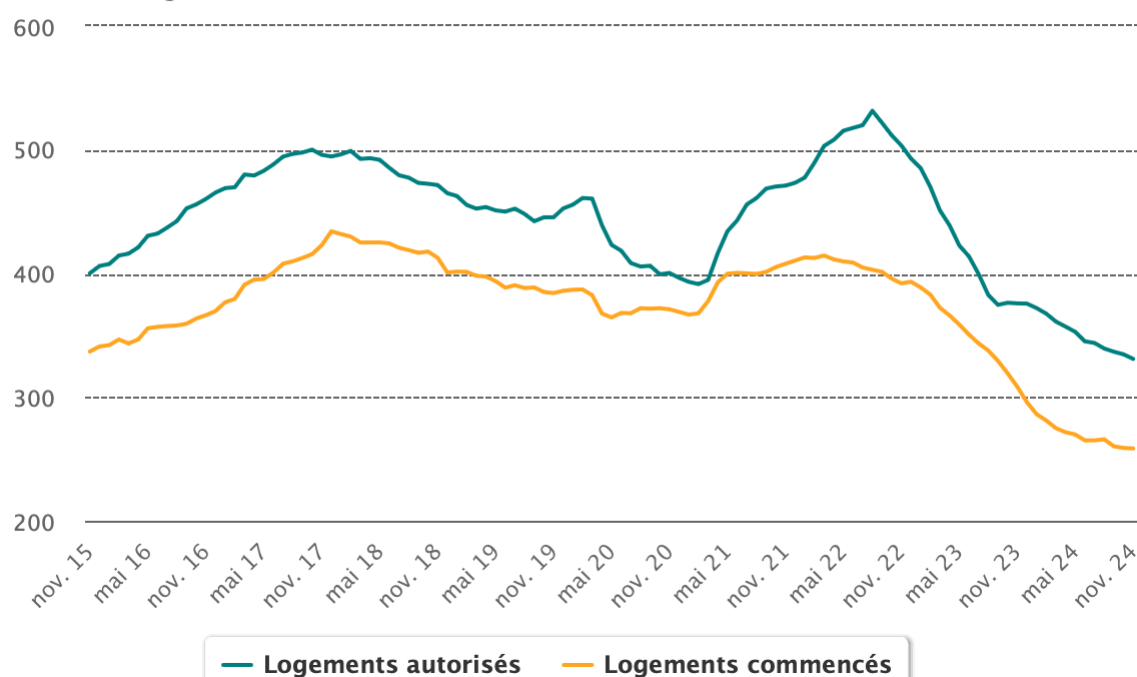
De février 2024 à janvier 2025, 332 100 logements ont été autorisés à la construction, soit 42 900 de moins que lors des douze mois précédents (– 11,4 %) et 28 % de moins qu'au cours des 12 mois précédant la crise sanitaire.

En janvier 2025, 24 800 logements auraient été mis en chantier, soit 6 200 de moins qu'en décembre 2024 (– 20,0 %). Le nombre de logements commencés en janvier 2025 serait inférieur de 23 % à sa moyenne des 12 mois précédant la crise sanitaire. Au cours des douze derniers mois, 294 500 logements auraient été mis en chantier, soit 3 900 de moins (– 1,3 %) qu'entre février 2023 et janvier 2024.

En 2024, la France a créé 59 014 nouveaux logements, soit moitié moins que deux ans auparavant. Hors année du Covid, 125 500 logements ont été mis en vente par an en moyenne entre 2017 et 2022.

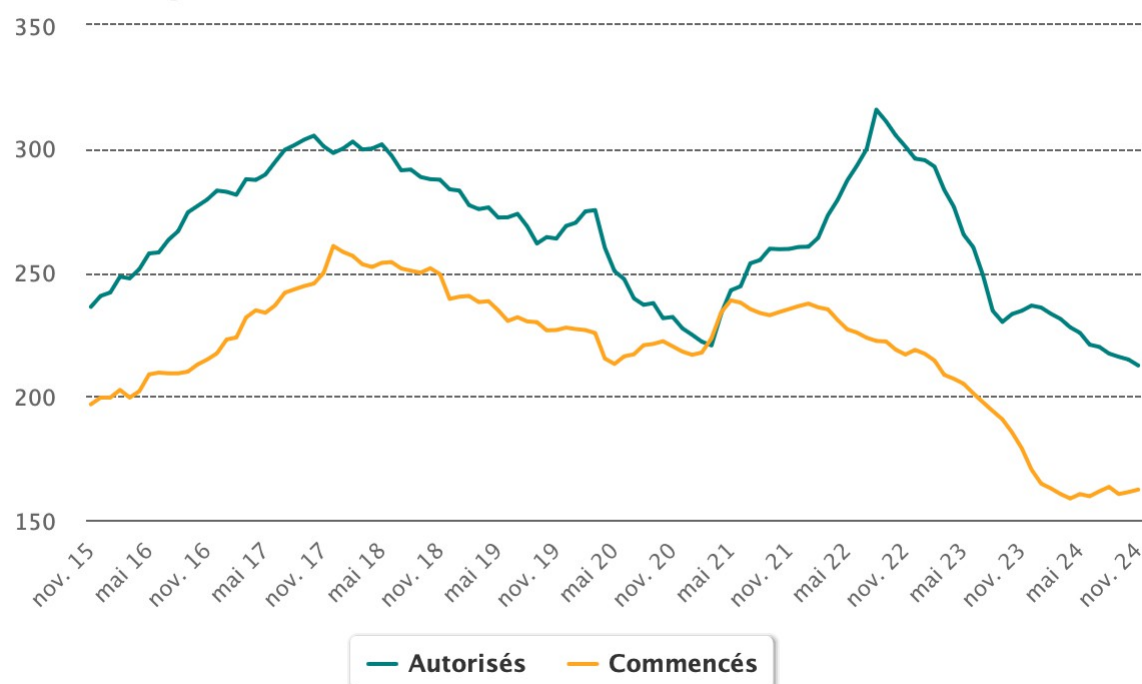
Nombre de logements cumulés sur douze mois

En milliers de logements, données brutes



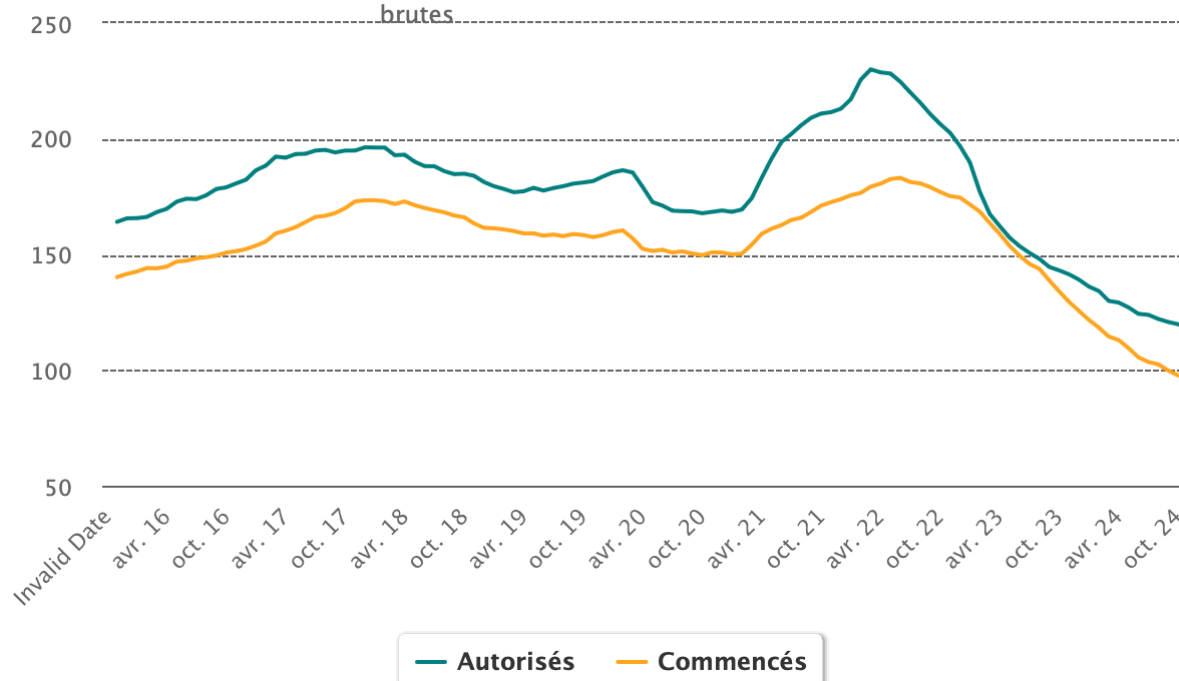
Nombre de logements collectifs (y compris en résidence) cumulés sur douze mois

En milliers de logements, données brutes



Nombre de logements individuels cumulés sur douze mois

En milliers de logements, données brutes



Logements individuels	2022	2023	2024
Variations logements autorisés	– 8 %	– 30 %	– 17 %
Variations logements commencés	– 9 %	– 28 %	– 27 %
Constructeurs maisons individuelles	– 31 %	– 43 %	– 16 %

Les courbes ci-dessus montrent une baisse significative des logements autorisés et des logements commencés, sachant qu'un certain nombre de logements autorisés ne se concrétisent pas.

Il s'est vendu seulement 49 300 maisons individuelles neuves en secteur diffus (hors lotissements) à fin juillet, 2024 soit une baisse de plus d'un tiers sur un an. C'est même 60 % de moins que la moyenne annuelle des 15 dernières années, à 126 000 unités.

Dans le secteur groupé, la chute est tout aussi marquante, avec 3 100 unités écoulées à fin juin 2024, soit 72 % de moins que la moyenne de long terme (11 000 unités en moyenne par an). De son côté, le logement collectif est en retrait de 37 % par rapport à sa moyenne de long terme, à 55 000 transactions sur un an à fin juin 2024. Il faut remonter aux années 1980 pour retrouver un niveau similaire, alors que la France comptait 18 millions d'habitants de moins.

De plus le temps d'écoulement des logement disponibles s'allonge.



Du côté de l'acheteur le taux de désistement des ménages reste encore très élevé : 50 % en moyenne des dossiers en 2024 ne terminent pas chez le notaire, alors qu'il est autour des 13 % habituellement.

Malgré un manque de logements sur le territoire, les politiques publiques déployées ne permettent pas d'envisager des perspectives positives sur 2025 et 2026, compte tenu du fait que l'essentiel de l'augmentation du budget de l'état sera orienté vers le réarmement lié au contexte géopolitique.

L'offre réduite de construction de logements neufs a eu des conséquences graves sur :

- notre activité avec un recours important au dispositif d'APLD ;
- une baisse du recours aux contrats temporaires et un nombre de recrutements en retrait.

Les actions positives qui peuvent éventuellement laisser présager une légère reprise :

- le PTZ : prêt à taux zéro pour les primo accédants a été élargi à toutes les zones et à toutes les typologies de logements par la loi de finances 2025 ;
- les nouvelles dispositions de Ma prime rénov' également dans la loi de finance 2025 ;
- la mise en conformité thermique des logements classés en G (DPE) ;
- une légère baisse des taux d'intérêts qui permettra un taux d'acceptation supérieur des dossiers d'investissements immobiliers par les établissements bancaires.

Cette reprise, attendue, se fera en pente « douce » car remettre en mouvement le secteur du bâtiment, prendra de 2 à 3 ans compte tenu des emplois indirects supprimés et des compétences perdues (35 000 emplois détruits et 13 000 entreprises en difficultés) il y a, traditionnellement, un effet d'inertie qui dure entre 1 et 2 ans.

Enfin, il est à noter que la Branche a une pyramide des âges avec une moyenne d'âge en 2024 de 43,15 ans et une moyenne d'ancienneté de 15 ans. Elle devra faire face à de nombreux départs à la retraite, de l'ordre de 6 % par an en moyenne, dans les conditions actuelles des dispositions légales relatives à la retraite, sans prendre en compte les autres départs volontaires. Pour faire face à ce flux de sorties de salariés, la profession doit mettre en œuvre des actions de formation relatives au cœur des métiers de la Terre cuite et aux activités de maintenance de premier et second niveau pour former les opérateurs, conducteurs d'installations et chefs d'équipe.

De plus, la branche des tuiles et briques est également confrontée à des problématiques communes à toute l'industrie, la difficulté à recruter :

- des agents et des techniciens de maintenance, métiers en tension depuis plusieurs années ;
- des profils expérimentés dans l'industrie d'où la nécessité accrue de devoir former les nouveaux embauchés qui viennent d'environnements très éloignés du milieu industriel et notamment de la terre cuite ;
- la complexité du process et l'évolution des techniques de production et de maintenance nécessitent de développer un plan de formation ambitieux pour adapter les compétences des salariés de production et de maintenance.

Dans ce contexte, la branche craint une perte de compétences sur des métiers clés du secteur avec des risques d'affaiblir les performances et la compétitivité de nos activités. Les partenaires sociaux sont déterminés à s'engager dans des dispositifs de formation d'urgence pour accompagner les mutations rapides (automatisation, robotisation, digitalisation et décarbonation) auxquelles doit faire face la branche.

3. Les enjeux en matière de formation

Les partenaires sociaux, attachés à la sécurisation des compétences métiers et des savoirs au sein de la branche, ont estimé nécessaire de mettre en place un accord portant sur les mesures d'urgence en matière d'emploi et de formation pour que les entreprises puissent poursuivre leurs actions de formation dans un contexte économique incertain et complexe.

Ils ont souhaité également prioriser les formations, cœur de métier, du secteur dans l'ordre suivant :

- en première position, ils ont souhaité valoriser les quatre certificats de qualification professionnelle de la branche (CQP) ;
- en seconde position, les formations portant sur le développement du tutorat, les actions de formation en situation de travail (AFEST) et le transfert d'expérience (TSE) ou équivalent, ainsi que les formations liées au process de production de des tuiles et briques ;
- en troisième position, les formations portant sur la maintenance, l'automatisation, ainsi que le management.

À ce titre, ils se sont accordés sur les dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux seules entreprises fabriquant des tuiles et des briques (23.32Z) et relevant de la convention collective de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982 (IDCC 1170).

Il s'applique à tous les salariés dont relèvent les entreprises et établissements précités.

En aucun cas ce dispositif ne pourra être applicable par les entreprises pour les salariés concernés par une rupture de leur contrat de travail, dans les établissements qui mettent en œuvre un PSE (plan de sauvegarde de l'emploi), un APC (accord de performance collective) ou une RCC (rupture conventionnelle collective).

Article 2.1 | Les formations visées

Les formations visées par le présent accord concernent les formations suivantes dans l'ordre des priorités :

- classe 1 : les quatre certificats de qualification professionnelle de la branche (CQP) :
 - CQP « Préparateur de terre » ;
 - CQP « Conducteur d'installations automatisées » ;
 - CQP « Technicien de maintenance »,
 - CQP « Chef d'équipe » ;
- classe 2 : les formations portant sur le développement du tutorat, les actions de formation en situation de travail (AFEST) et transfert d'expérience (TSE) ou équivalent, ainsi que les formations liées au process de production des tuiles et briques. Ci-après la liste non exhaustive des formations prises en charge :
 - séchage ;
 - cuisson ;
 - engobage ;
 - émaillage ;
 - céramique ;
- classe 3-1 : les formations portant sur la maintenance et l'automatisation. Ci-après la liste non exhaustive des formations prises en charge :
 - robotisation, robotique ;
 - bases de la maintenance ;
 - mécanique/motorisation ;
 - méthodologie de la maintenance ;
 - pneumatique et hydraulique ;
 - renforcement des compétences métiers et techniques de maintenance ;
 - soudage, pliage sur machine, tourneur fraiseur ;
- classe 3-2 : les formations portant sur le management. Ci-après la liste non exhaustive des formations prises en charge :
 - management d'équipe gestion organisationnelle : animer, motiver et piloter une équipe ;
 - manager la prévention et les risques psycho-sociaux ;
 - leadership et management de projets ;
 - management du changement (manager à distance...) ;
 - diversité et inclusion (nouvelles générations, seniors, équipe intergénérationnelle...) ;
 - la relation clients et vente conseils.

Article 2.2 | Les financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique, selon les modalités du présent article.

Les conditions de prise en charge de ces coûts de formation sont déterminées par le conseil d'administration de l'OPCO 2i selon des priorités et principes définis par la CPNE-FP de la branche.

Lorsqu'une formation est prise en charge par ce dispositif, durant toute l'action de formation l'employeur s'engage à maintenir la rémunération du salarié à 100 %, ainsi que les coûts pédagogiques non pris en charge dans le cadre du dispositif.

Les frais de déplacement et autres frais professionnels seront remboursés au salarié selon les dispositions de l'entreprise.

Article 2.3 | Modalités de gestion de l'enveloppe budgétaire octroyée pour la branche

Les modalités de gestion de l'enveloppe budgétaire octroyée pour la branche doivent être définies par la CPNE-FP de l'industrie des tuiles et briques avant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les partenaires sociaux considèrent que les entreprises de moins de 50 salariés en situation de fragilité économique bénéficieront prioritairement des dispositions du présent accord.

Article 3 | Activité partielle

Les partenaires sociaux rappellent que le dispositif d'activité partielle constitue un moyen pour sauvegarder l'emploi au sein d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles. Les dispositions législatives et réglementaires prévoient le bénéfice d'allocations pour toute heure chômée en dessous de la durée légale du travail.

Les périodes de réduction d'horaire ou de non-travail devront être mises à profit pour organiser des actions de formation professionnelle continue en vue de maintenir et développer les compétences des salariés, en anticipant et en préparant les mutations à l'œuvre dans la filière.

Au titre de l'accord du 30 novembre 2021 relatif à la mise en place d'un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée signé par les partenaires sociaux de la branche, il est rappelé que les entreprises se sont engagées en matière de formation professionnelle, notamment à l'article 9 dudit accord.

Les entreprises confrontées à des baisses d'activité qui auront recours aux dispositifs précités dans cet article, pourront via la formation professionnelle agir pour le maintien dans l'emploi et l'accroissement des compétences ainsi que des qualifications des salariés.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salarié(e)s

Au regard de l'objet du présent accord, qui vise à faciliter le recours à la formation professionnelle pour aider les entreprises à faire évoluer les compétences au gré des mutations de la filière et du rythme de la reprise de l'activité, les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est cependant rappelé que les entreprises de moins de 50 salariés pourront bien bénéficier de l'ensemble des dispositions du présent accord.

Article 5 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires au présent accord rappellent que l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et le déroulement de la carrière professionnelle.

À cet égard, les entreprises assureront un accès équilibré à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes et étudieront les modalités d'organisation des formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

Article 6 | Durée de l'accord

L'accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2025. Il est conclu pour une durée déterminée de deux ans.

Article 7 | Suivi de l'accord

Les parties signataires au présent accord conviennent de réaliser chaque semestre dans le cadre d'une réunion dédiée de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche, un bilan de l'impact de celui-ci sur le recours des entreprises aux actions de formation.

La CPNE-FP fera un bilan quantitatif et qualitatif des formations réalisées et examinera l'état des financements engagés tels qu'ils sont réalisés en lien avec l'OPCO 2i.

Ce bilan comprendra les indicateurs suivants :

- pour les formations de classe 1 :
 - le nombre de stagiaires par CQP ;
 - le nombre de personnes femmes/hommes ayant bénéficié de formations CQP ;
 - les évolutions professionnelles dans la classification (groupes et niveaux) ;
 - le détail des coûts pédagogiques par CQP ;
- pour les formations de classe 2 et 3-1 et 3-2 :
 - nombre de stagiaires formés avec le détail par thème ;
 - le nombre de personnes femmes/hommes ayant bénéficié de formations ;
 - les évolutions professionnelles dans la classification (groupes et niveaux), des personnes ayant suivi une formation dans le cadre du dispositif à l'issue des 2 années ;
 - le détail des coûts pédagogiques par thème ;
 - nombre de formations certifiantes ;
- pour l'ensemble des formations classe 1, 2 et 3-1 et 3-2 :
 - nombre de personnes en contrat à durée déterminée et en contrats de professionnalisation et nombre de contrat transformés en contrat à durée indéterminée ;
 - nombre de personnes ayant eu une certification dans le cadre du présent accord.

La CPNE-FP pourra soumettre à la CPPNI toute demande d'ajustement nécessaire du présent accord dans le cadre d'un avenant.

Article 8 | Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

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

Article 9 | Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires pendant une période correspondant à un cycle électoral, et est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 10 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 11 | Notification et demande d'extension de l'accord

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Clichy, le 21 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3249** | **INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION**
(6 juillet 2022)

Avenant n° 1 du 21 mai 2025

à l'accord d'harmonisation du 11 avril 2025
relatif aux salaires minimaux garantis des ouvriers et des ETAM

NOR : ASET2550724M

IDCC : 3249

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

UNICEM ;

FIB ;

UP'Chaux,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

CGT FNSCBA ;

CFE-CGC BTP SICMA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Se référant à l'accord collectif national d'harmonisation du 11 avril 2024, étendu par un arrêté ministériel du 23 juillet 2024, prévoyant l'engagement de la FIB de réduire progressivement au plus tard au 1^{er} juillet 2027 les écarts entre les accords régionaux de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM étendus, conclus chaque année, et ses propres recommandations patronales de juillet 2023, les partenaires sociaux, conformément aux stipulations de cet accord précité, se sont réunis le 21 mai 2025 dans le cadre de la CPPNI :

- pour faire le point sur l'application de ce texte ; et
- définir les nouveaux salaires minimaux ouvriers-ETAM applicables aux entreprises appartenant au secteur de l'industrie du béton, conformément à l'article 3 de l'accord précité.

Cet avenant fixe ainsi les nouvelles grilles de salaires minimaux ouvriers-ETAM applicables aux entreprises relevant du secteur de l'industrie du béton ainsi qu'il suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique uniquement aux entreprises appartenant au secteur de l'industrie du béton (FIB), le champ d'application étant défini à l'annexe 1.

Article 2 | Salaires minimaux ouvriers-ETAM applicables à l'Industrie du béton au 1^{er} juillet 2025

Conformément aux stipulations de l'article 3 de l'accord d'harmonisation, l'évolution en pourcentage résultant des accords régionaux étendus ou en cours d'extension est rajoutée dans le calcul de l'échéancier des 12 grilles régionales de salaires minimaux ouvriers ETAM, défini par cet accord.

En effet, les négociations ont abouti en 2025 à la conclusion de 12 accords régionaux.

La prise en compte de ces éléments aboutit, pour les entreprises relevant du champ d'application du présent avenant, à la fixation de nouvelles valeurs de salaires minimaux ouvriers-ETAM qui s'appliquent à compter du 1^{er} juillet 2025 (cf. annexe 2).

Article 3 | Modalités de rattrapage des salaires minimaux ouvriers ETAM en 2026 et 2027

Conformément aux dispositions de l'accord d'harmonisation, les modalités de rattrapage en 2026 et 2027 sont les suivantes :

- les niveaux III à VII des classifications professionnelles seront progressivement rattrapés avec des évolutions à rythme constant jusqu'en 2027, date de complète harmonisation (cf. projections tableau des grilles harmonisées en annexe 3) ;
- les évolutions en pourcentage résultant des négociations régionales des années 2026 à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales, de façon à aboutir à une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1^{er} juillet 2027 ; les nouvelles grilles issues de ces accords serviront de référence pour le rattrapage restant à effectuer ;
- en 2026, les montants négociés feront l'objet d'un avenant au présent accord qui sera soumis à la signature des partenaires sociaux de la branche.

Article 4

Un point sur l'application de l'accord d'harmonisation sera effectué annuellement en CPPNI.

Article 5

Le présent avenant à durée indéterminée a vocation à s'appliquer à toute entreprise, rentrant dans son champ d'application, quelle que soit sa taille.

Il entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2025 selon les modalités prévues par l'article 2. Il fera l'objet d'une demande d'extension par le ministère du travail.

Article 6

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que de toute organisation syndicale ou association d'employeur ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer.

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

Article 7

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail, en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des Prud'hommes.

En application de l'article L. 2231.7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de l'envoi de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

En application de l'article L. 2231.5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 21 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Liste des activités économiques relevant du champ d'application de l'accord national du 11 avril 2024 et se rapportant exclusivement au code d'activité 23.61Z concernant les entreprises fabriquant des éléments pré-fabriqués en béton pour la construction

La sous-classe 2361 Z comprend

La fabrication d'ouvrages en béton, en ciment ou en pierre artificielle pour la construction :

- tuiles, carreaux, dalles, briques, blocs, hourdis, etc. ;
- plaques, panneaux, bordures, etc. ;
- tuyaux, conduits, etc.

La fabrication d'éléments préfabriqués en béton, en ciment ou en pierre artificielle pour la construction :

- éléments de voirie ou d'assainissement ;
- éléments de structure en béton pour le bâtiment et le génie civil ;
- la fabrication de produits divers en béton, en ciment ou en pierre artificielle pour la clôture, le funéraire, etc.

Cette sous-classe comprend aussi

La fabrication de constructions préfabriquées en béton.

Annexe 2 Tableau des grilles régionales harmonisées au 1^{er} juillet 2025 (valeurs données en euros pour 151.67 heures/mois

Régions	Accord	Date d'effet	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3		
			ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Auvergne-Rhône-Alpes	Avenant ⁽¹⁾	01/07/2025	1 862	1 870	1 874	1 895	1 948	1 959	1 989	1 992	2 004
Bourgogne/Franche-Comté	Avenant ⁽¹⁾	01/07/2025	1 827	1 862	1 880	1 903	1 958	1 968	1 997	2 004	2 004
Bretagne	Avenant ⁽¹⁾	01/07/2025	1 837	1 841	1 845	1 870	1 922	1 942	1 959	1 992	2 004
Centre-Val de Loire	Avenant ⁽¹⁾	01/07/2025	1 802	1 850	1 854	1 879	1 934	1 942	1 970	1 992	2 004
Grand Est	Avenant ⁽¹⁾	01/07/2025	1 829	1 849	1 856	1 884	1 939	1 947	1 976	1 992	2 004
Hauts-de-France	Avenant ⁽¹⁾	01/07/2025	1 837	1 849	1 855	1 892	1 931	1 940	1 967	1 992	2 004
Île-de-France	Avenant ⁽¹⁾	01/07/2025	1 819	1 840	1 850	1 879	1 932	1 944	1 969	1 992	2 004
Normandie	Avenant ⁽¹⁾	01/07/2025	1 819	1 825	1 829	1 851	1 903	1 905	1 920	1 979	2 004
Nouvelle-Aquitaine	Avenant ⁽¹⁾	01/07/2025	1 817,87	1 828,02	1 842,23	1 863,54	1 913,28	1 926,47	1 956,92	1 991,43	2 004
Occitanie	Avenant ⁽¹⁾	01/07/2025	1 842	1 865	1 873	1 902	1 929	1 967	1 998	2 013	2 004
Pays de la Loire	Avenant ⁽¹⁾	01/07/2025	1 840	1 844	1 856	1 881	1 933	1 944	1 970	1 992	2 004
Provence-Alpes-Côte d'azur	Avenant ⁽¹⁾	01/07/2025	1 844	1 906	1 913	1 942	1 998	2 006	2 035	2 039	2 004
[1] Avenant n° 1 du 21 mai 2025.											

Régions	Accord	Date d'effet	Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Auvergne-Rhône-Alpes	Avenant ⁽¹⁾	01/07/2025	2 018	2 046	2 073	2 112	2 155	2 270	2 331	2 433	2 568	2 650	2 797	3 012
Bourgogne/Franche-Comté	Avenant ⁽¹⁾	01/07/2025	2 018	2 046	2 073	2 112	2 155	2 270	2 331	2 433	2 568	2 650	2 797	3 012
Bretagne	Avenant ⁽¹⁾	01/07/2025	2 018	2 046	2 073	2 112	2 155	2 270	2 331	2 433	2 568	2 650	2 797	3 012
Centre-Val de Loire	Avenant ⁽¹⁾	01/07/2025	2 018	2 046	2 073	2 112	2 155	2 270	2 331	2 433	2 568	2 650	2 797	3 012

Régions	Accord	Date d'effet	Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Grand Est	Avenant ^[1]	01/07/2025	2 018	2 046	2 073	2 112	2 155	2 270	2 331	2 433	2 568	2 650	2 797	3 012
Hauts-de-France	Avenant ^[1]	01/07/2025	2 018	2 046	2 073	2 112	2 155	2 270	2 331	2 433	2 568	2 650	2 797	3 012
Île-de-France	Avenant ^[1]	01/07/2025	2 018	2 046	2 073	2 112	2 155	2 270	2 331	2 433	2 568	2 650	2 797	3 012
Normandie	Avenant ^[1]	01/07/2025	1 996	2 029	2 073	2 108	2 155	2 270	2 327	2 433	2 568	2 650	2 797	3 012
Nouvelle-Aquitaine	Avenant ^[1]	01/07/2025	2 01782	2 045,22	2 072,63	2 111,20	2 154,84	2 269,54	2 330,44	2 432,95	2 567,95	2 649,15	2 796,32	3 011,50
Occitanie	Avenant ^[1]	01/07/2025	2 018	2 046	2 073	2 112	2 155	2 270	2 331	2 433	2 568	2 650	2 797	3 012
Pays de la Loire	Avenant ^[1]	01/07/2025	2 018	2 046	2 073	2 112	2 155	2 270	2 331	2 433	2 568	2 650	2 797	3 012
Provence-Alpes-Côte d'azur-C	Avenant ^[1]	01/07/2025	2 043	2 046	2 073	2 112	2 155	2 270	2 331	2 433	2 568	2 650	2 797	3 012
[1] Avenant n° 1 du 21 mai 2025														

Smic au 1^{er} janvier 2025 : 1 801,80 €.

Annexe 3 Tableau des grilles régionales harmonisées de juillet 2026 à juillet 2027

Projections

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2			Niveau 3		
			ECH 1	ECH 2	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Auvergne-Rhône-Alpes	Ac. Rég.	01/01/2025	1 862	1 870	1 874	1 895	1 948	1 959	1 990	2 046
		01/07/2026	1 862	1 870	1 874	1 895	1 948	1 959	1 990	2 022
		01/07/2027	1 862	1 870	1 874	1 895	1 948	1 959	1 990	2 046
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	1,19 %

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Auvergne-Rhône-Alpes	Ac. Rég.	01/01/2025	2 056	2 089	2 160	2 166	2 232	2 381	2 423	2 511	2 706	2 759	2 922	3 178
		01/07/2026	2 048	2 077	2 104	2 144	2 187	2 304	2 366	2 469	2 607	2 690	2 839	3 057
		01/07/2027	2 056	2 089	2 160	2 166	2 232	2 381	2 423	2 511	2 706	2 759	2 922	3 178
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0,39 %	0,59 %	2,66 %	1,04 %	2,04 %	3,34 %	2,41 %	1,70 %	3,82 %	2,57 %	2,93 %	3,95 %

1,015

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3		
			ECH 1	ECH 2		ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Bourgogne-Franche-Comté	Ac. Rég.	01/01/2025	1 827	1 862		1 880	1 903	1 958	1 968	1 997	2 051
		01/07/2026	1 827	1 862		1 880	1 903	19 58	1 968	1 997	2 034
		01/07/2027	1 827	1 862		1 880	1 903	1 958	1 968	1 997	2 051
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0,00 %	0,00 %		0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,83 %

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Bourgogne-Franche-Comté	Ac. Rég.	01/01/2025	2 062	2 093	2 161	2 168	2 231	2 375	2 413	2 501	2 689	2 741	2 899	3 144
		01/07/2026	2 048	2 077	2 104	2 144	2 187	2 304	2 366	2 469	2 607	2 690	2 839	3 057
		01/07/2027	2 062	2 093	2 161	2 168	2 231	2 375	2 413	2 501	2 689	2 741	2 899	3 144
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0,68 %	0,79 %	2,70 %	1,13 %	2,00 %	3,08 %	1,99 %	1,29 %	3,16 %	1,91 %	2,12 %	2,84 %

1,015

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3		
			ECH 1	ECH 2		ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Bretagne	Ac. Rég.	01/01/2025	1 837	1 841		1 845	1 870	1 922	1 942	1 959	2 017
		01/07/2026	1 837	1 841		1 845	1 870	1 922	1 942	1 959	2 017
		01/07/2027	1 837	1 841		1 845	1 870	1 922	1 942	1 959	2 017
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0,00 %	0,00 %		0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Bretagne	Ac. Rég.	01/01/2025	2 026	2 056	2 125	2 134	2 197	2 344	2 382	2 472	2 660	2 713	2 872	3 121
		01/07/2026	2 026	2 056	2 104	2 134	2 187	2 304	2 366	2 469	2 607	2 690	2 839	3 057
		01/07/2027	2 026	2 056	2 125	2 134	2 197	2 344	2 382	2 472	2 660	2 713	2 872	3 121
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0,00 %	0,00 %	0,99 %	0,00 %	0,44 %	1,73 %	0,68 %	0,12 %	2,05 %	0,86 %	1,16 %	2,09 %

1 015

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3		
			ECH 1	ECH 2		ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Centre-Val de Loire	Ac. Rég.	01/01/2025	1 802	1 850		1 854	1 879	1 934	1 942	1 970	2 027
		01/07/2026	1 802	1 850		1 854	1 879	1 934	1 942	1 970	2 022
		01/07/2027	1 802	1 850		1 854	1 879	1 934	1 942	1 970	2 027
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0,00 %	0,00 %		0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,25 %

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Centre-Val de Loire	Ac. Rég.	01/01/2025	2 037	2 069	2 140	2 147	2 211	2 359	2 397	2 488	2 680	2 732	2 893	3 144
		01/07/2026	2 037	2 069	2 104	2 144	2 187	2 304	2 366	2 469	2 607	2 690	2 839	3 057
		01/07/2027	2 037	2 069	2 140	2 147	2 211	2 359	2 397	2 488	2 680	2 732	2 893	3 144
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0,00 %	0,00 %	1,71 %	0,15 %	1,08 %	2,38 %	1,31 %	0,77 %	2,82 %	1,57 %	1,90 %	2,84 %

1,015

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3		
			ECH 1	ECH 2		ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Grand Est	Ac. Reg.	01/01/2025	1 829	1 849		1 856	1 884	1 939	1 947	1 976	2 030
		01/07/2026	1 829	1 849		1 856	1 884	1 939	1 947	1 976	2 022
		01/07/2027	1 829	1 849		1 856	1 884	1 939	1 947	1 976	2 030
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0 %	0 %		0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Grand Est	Ac. Reg.	01/01/2025	2 041	2 076	2 146	2 153	2 220	2 368	2 411	2 501	2 696	2 748	29 11	3 165
		01/07/2026	2 041	2 076	2 104	2 144	2 187	2 304	2 366	2469	2 607	2 690	2 839	3 057
		01/07/2027	2 041	2 076	2 146	2 153	2 220	2 368	2 411	2 501	2 696	2 748	2 911	3 165
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0 %	0 %	1,99 %	0,43 %	1,49 %	2,78 %	1,90 %	1,29 %	3,43 %	2,17 %	2,54 %	3,53 %

1 015

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3		
			ECH 1	ECH 2		ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Hauts-de-France	Ac. Rég.	01/01/2025	1 837	1 849		1 855	1 892	1 931	1 940	1 967	2 025
		01/07/2026	1 837	1 849		1 855	1 892	1 931	1 940	1 967	2 022
		01/07/2027	1 837	1 849		1 855	1 892	1 931	1 940	1 967	2 025
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0 %	0 %		0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Hauts-de-France	Ac. Rég.	01/01/2025	2 035	2 067	2 137	2 143	2 209	2 356	2 398	2 487	2 681	2 733	2 894	3 147
		01/07/2026	2 035	2 067	2 104	2 143	2 187	2 304	2 366	2 469	2 607	2 690	2 839	3 057
		01/07/2027	2 035	2 067	2 137	2 143	2 209	2 356	2 398	2 487	2 681	2 733	2 894	3 147
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0 %	0,00 %	1,56 %	0,00 %	0,99 %	2,25 %	1,35 %	0,72 %	2,86 %	1,61 %	1,94 %	2,94 %

1 015

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3		
			ECH 1	ECH 2		ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Île-de-France	Ac. Rég.	01/01/2025	1 819	1840		1 850	1 879	1 932	1 944	1 975	2 034
		01/07/2026	1 819	1 840		1 850	1 879	1 932	1 944	1 975	2 022
		01/07/2027	1 819	1 840		1 850	1 879	1 932	1 944	1 975	2 034
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0 %	0 %		0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0,60 %

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Île-de-France	Ac. Rég.	01/01/2025	2 043	2 078	2 151	2 160	2 224	2 379	2 420	2 514	2 714	2 779	2 938	3 200
		01/07/2026	2 043	2 077	2 104	2 144	2 187	2 304	2 366	2 469	2 607	2 690	2 839	3 057
		01/07/2027	2 043	2 078	2 151	2 160	2 224	2 379	2 420	25 14	2 714	2 779	2 938	3 200
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0,0 0 %	0,06 %	2,23 %	0,76 %	1,68 %	3,25 %	2,28 %	1,82 %	4,12 %	3,32 %	3,49 %	4,67 %

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3		
			ECH 1	ECH 2		ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Normandie	Ac. Rég.	01/01/2025	1 819	1 825		1 829	1 851	1 903	1 905	1 920	1 979
		01/07/2026	1 819	1 825		1 829	1 851	1 903	1 905	1 920	1 979
		01/07/2027	1 819	1 825		1 829	1 851	1 903	1 905	1 920	1 979
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0 %	0 %		0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Normandie	Ac. Rég.	01/01/2025	1 996	2 029	2 101	2 108	2 174	2 323	2 327	2 448	2 645	2 663	2 860	3 117
		01/07/2026	1 996	2 029	2 101	2 108	2 174	2 304	2 327	2 448	2 607	2 663	2 839	3 057
		01/07/2027	1 996	2 029	2 101	2 108	2 174	2 323	2 327	2 448	2 645	2 663	2 860	3 117
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0,8 2 %	0,00 %	0,00 %	1,48 %	0,00 %	0,74 %	1,96 %

1,015

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3		
			ECH 1	ECH 2		ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Nouvelle-Aquitaine	Ac. Rég.	01/01/2025	1 817,87	1 828,02		1 842,23	1 863,54	1 913,28	1 926,47	1 956,92	2 005,64
		01/07/2026	1 817,87	1 828,02		1 842,23	1 863,54	1 913,28	1 926,47	1 956,92	2 005,64
		01/07/2027	1 817,87	1 828,02		1 842,23	1 863,54	1 913,28	1 926,47	1 956,92	2 005,64
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0 %	0 %		0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7			
			ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	
Nouvelle-Aquitaine	Ac. Rég.	01/01/2025	2 023,91	2 056,39	2 121,35	2 136,58	2 200,52	2 346,68	2 396,42	2 489,80	2 674,53	2 742,53	2 905,95	3 162,74	1,015
		01/07/2026	2 023,91	2 056,39	2 103,72	2 136,58	2 187,16	2 303,58	2 365,40	2 469,44	2 606,47	2 688,89	2 838,26	3 056,67	
		01/07/2027	2 023,91	2 056,39	2 121,35	2 136,58	2 200,52	2 346,68	2 396,42	2 489,80	2 674,53	2 742,53	2 905,95	3 162,74	
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0 %	0 %	0,84 %	0,00 %	0,61 %	1,87 %	1,31 %	0,82 %	2,61 %	1,99 %	2,38 %	3,47 %	

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3		
			ECH 1	ECH 2		ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Occitanie	Ac. Rég.	01/01/2025	1 842	1 865	1 873	1 902	1 902	1 958	1 967	1 998	2 057
	01/07/2026		1 842	1 865	1 873	1 902	1 902	1 958	1 967	1 998	2 043
	01/07/2027		1 842	1 865	1 873	1 902	1 902	1 958	1 967	1 998	2 057
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0,69 %

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Occitanie	Ac. Rég.	01/01/2025	2 067	2 104	2 177	2 182	2 249	2 373	2 415	2 508	2 708	2 763	2 930	3 191
	01/07/2026		2 048	2 077	2 104	2 144	2 187	2 304	2 366	2 469	2 607	2 690	2 839	3 057
	01/07/2027		2 067	2 104	2 177	2 182	2 249	2 373	2 415	2 508	2 708	2 763	2 930	3 191
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0,92 %	1,32 %	3,46 %	1,79 %	2,82 %	2,99 %	2,07 %	1,58 %	3,89 %	2,72 %	3,21 %	4,38 %

1,015

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3		
			ECH 1	ECH 2		ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Pays de la Loire	Ac. Rég.	01/01/2025	1 840	1 844		1 856	1 881	1 933	1 944	1 974	2 029
		01/07/2026	1 840	1 844		1 856	1 881	1 933	1 944	1 974	2 022
		01/07/2027	1 840	1 844		1 856	1 881	1 933	1 944	1 974	2 029
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0 %	0 %		0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Pays de la Loire	Ac. Rég.	01/01/2025	2 039	2 072	2 144	2 149	2 214	2 363	2 403	2 491	2 685	2 737	3 012	3 140
		01/07/2026	2 039	2 072	2 104	2 144	2 187	2 304	2 366	2 469	2 607	2 690	2 839	3 057
		01/07/2027	2 039	2 072	2 144	2 149	2 214	2 363	2 403	2 491	2 685	2 737	3 012	3 140
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0 %	0 %	1,90 %	0,25 %	1,22 %	2,56 %	1,57 %	0,89 %	3,01 %	1,76 %	6,10 %	2,71 %

1,015

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3		
			ECH 1	ECH 2		ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Provence-Alpes -Côte d'Azur-Corse	Ac. Reg.	01/01/2025	1 844	1 906	1 913	1 942	1 942	1 998	2 006	2 037	2 095
		01/07/2026	1 844	1 906	1 913	1 942	1 942	1 998	2 006	2 037	2 070
		01/07/2027	1 844	1 906	1 913	1 942	1 942	1 998	2 006	2 037	2 095
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1,23 %

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Provence-Alpes -Côte d'Azur-Corse	Ac. Reg.	01/01/2025	2 106	2 138	2 211	2 218	2 285	2 440	2 478	2 573	2 772	2 825	2 994	3 253
		01/07/2026	2 074	2 077	2 104	2 144	2 187	2 304	2 366	2 469	2 607	2 690	2 839	3 057
		01/07/2027	2 106	2 138	2 211	2 218	2 285	2 440	2 478	2 573	2 772	2 825	2 994	3 253
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		1,56 %	2,95 %	5,08 %	3,47 %	4,47 %	5,90 %	4,74 %	4,21 %	6,35 %	5,03 %	5,46 %	6,41 %

1,015

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Accords collectifs nationaux

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Avenant n° 67 du 18 juin 2025 à l'accord du 31 juillet 1968 relatif au régime national de prévoyance des ouvriers

NOR : ASET2550704M

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

FNTP ;
FFB ;
FFIE ;
SCOP BTP ;
CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;
FG FO construction ;
FNCB CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application des dispositions de l'article 11.1 de l'accord collectif national du 31 juillet 1968 qui prévoient que la valeur du salaire de Référence (SR) « [...] est revalorisée, chaque année au 1^{er} juillet, proportionnellement à l'évolution du salaire moyen annuel des ouvriers du bâtiment et des travaux publics au cours de l'année précédente », les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics décident des dispositions suivantes :

Chapitre 1^{er}

Dans l'article 11.1, la phrase « La valeur du SR est fixée à 6,56 € au 1^{er} juillet 2024 (6,32 € au 1^{er} juillet 2023). » est remplacée par :

« La valeur du SR est fixée à 6,71 € au 1^{er} juillet 2025 (6,56 € au 1^{er} juillet 2024). ».

Chapitre 2

Compte tenu du caractère général du présent accord qui concerne l'ensemble des entreprises du bâtiment et des travaux publics, les parties signataires estiment que cet accord ne

nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés telle que prévue à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Chapitre 3

Le texte du présent avenant sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants à la direction générale du travail et au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Chapitre 4

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 18 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

ASSURANCE CHÔMAGE

Avenant n° 1 du 7 juillet 2025

à la convention du 15 novembre 2024
relative à l'assurance chômage

NOR : ASET2550664M

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

CPME ;

MEDEF ;

U2P,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC,

d'autre part,

Vu les articles L. 5422-20 à L. 5422-24 et L. 5422-12 du code du travail ;

Vu la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, son règlement général annexé, ses annexes et l'accord d'application n° 1,

conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er}

Les articles 4, 6 et 11 de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage sont ainsi modifiés :

■ Article 4 :

Le § 2 est ainsi modifié :

« Afin d'inciter les entreprises à allonger la durée des contrats de travail et éviter un recours excessif aux contrats courts, un dispositif de modulation des contributions patronales d'assurance chômage est prévu. Il s'applique aux entreprises de onze salariés et plus relevant d'un secteur d'activité à taux de séparation très élevé.

Le groupe de travail technique mis en place au premier semestre 2025 a convenu d'apporter les adaptations suivantes au dispositif :

– les contrats dont la fin est indépendante de la volonté de l'employeur ne sont pas pris en compte dans l'application du bonus-malus (contrat saisonnier, licenciement)

ment pour inaptitude non professionnelle, licenciement suite à une faute grave ou lourde). Seuls sont pris en compte les contrats de travail d'une durée inférieure à trois mois ;

- les modalités de sélection des secteurs d'activité concernés sur la base des taux de séparation moyens au niveau NAF 38 sont préservées. Les règles relatives à la comparaison sectorielle des taux de séparation des entreprises sont appliquées au niveau des groupes NAF 272.

Les évolutions apportées au dispositif du bonus-malus correspondent aux aménagements prévus par l'accord des partenaires sociaux issu de l'avenant n° 2 du 27 mai 2025 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 et à ceux rendus nécessaires pour assurer le fonctionnement du dispositif. L'ensemble des autres règles et mécanismes de fonctionnement demeure inchangé et permet de garantir une continuité dans la mise en œuvre du dispositif en vigueur depuis 2021.

Les organisations signataires demandent aux pouvoirs publics de procéder, le cas échéant, aux modifications législatives et réglementaires qui seront nécessaires à la mise en œuvre des dispositions de l'avenant. »

■ Article 6 :

L'intitulé de l'article 6 est complété par les mots « et accord d'application ».

Il est inséré un § 3 ainsi rédigé :

« Les mesures d'application du dispositif de modulation du taux de contribution patronale d'assurance chômage font l'objet d'un accord d'application au règlement général. »

■ Article 11 :

Au § 4, la dernière phrase de l'alinéa 1^{er} est ainsi modifiée :

« Les dispositions des articles 50-2 à 51 du règlement général d'assurance chômage annexé à la convention, de ses annexes et l'accord d'application n° 1, dans leur rédaction agréée par arrêté du 19 décembre 2024, sont applicables du 1^{er} septembre 2025 au 28 février 2026. »

Après le 1^{er} alinéa, Il est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions des articles 50-2 à 51 du règlement général d'assurance chômage annexé à la présente convention, de ses annexes et l'accord d'application n° 1 sont applicables à compter du 1^{er} mars 2026. »

Article 2

Les articles 50-3, 50-3-1 50-4, 50-5, 50-6, 50-7, 50-9, 50-10, 50-14 et 51 du règlement général d'assurance chômage annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage sont ainsi modifiés :

■ Article 50-3 :

La mention « § 1^{er} » est supprimée.

Au quatrième alinéa, la mention « du § 1^{er} » est supprimée.

Le § 2 est supprimé.

■ Article 50-3-1 :

La mention « du § 1^{er} » est supprimée.

■ Article 50-4 :

Après les mots « taux de séparation médian calculé dans », le mot « le » est remplacé par les mots « la subdivision du ».

■ Article 50-5 :

La mention « § 1^{er} » est supprimée.

Le § 2 est supprimé.

■ Article 50-6 :

Au premier alinéa, après les mots « fins de contrat de travail », sont insérés les mots « d'une durée effective inférieure à trois mois ».

Le 5° est ainsi modifié :

« 5° Des fins de contrat de travail à durée déterminée mentionné au 1° de l'article L. 1242-3 du même code ou des fins de contrat de mise à disposition liés à un contrat de mission mentionné à l'article L. 5132-6 du même code ou des fins de contrat de travail à durée déterminée mentionné à l'article L. 5213-13-2 du même code ou des fins de contrat de mise à disposition mentionné au 4° de l'article L. 1251-7 du même code. »

Après le 7°, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« 8° Des fins de contrat à durée déterminée pour les emplois à caractère saisonnier mentionnés au 3° de l'article L. 1242-2 du même code ou au 3° de l'article L. 1251-6 du même code ou à l'article L. 718-4 du code rural et de la pêche maritime ;
9° Des licenciements pour faute grave ou faute lourde ou des licenciements mentionnés à l'article L. 1226-2-1 du code du travail. »

■ Article 50-7 :

La mention « § 1^{er} » est supprimée.

Aux deuxième et troisième alinéas, les mots « au premier alinéa de » sont remplacés par le mot « à ».

Le § 2 est supprimé.

■ Article 50-9 :

La mention « § 1^{er} » est supprimée.

Au premier alinéa, après les mots « taux de séparation médian », sont insérés les mots « d'une subdivision » ; après les mots de « l'ensemble des entreprises », sont insérés les mots « d'une subdivision d'un » ; après la seconde occurrence des mots « l'ensemble des entreprises », sont insérés les mots « d'une subdivision d'un ». Les mots « au § 1^{er} de » sont remplacés par le mot « à ».

Le deuxième alinéa est supprimé.

Au troisième alinéa, après les mots « période de référence », les mots « des données utilisées » sont supprimés ; après les mots « taux de séparation médian par », sont insérés les mots « subdivision de ».

Aux quatrième et cinquième alinéas, les mots « au premier alinéa de » sont remplacés par le mot « à ».

Après le sixième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : « Le taux de séparation médian de chaque subdivision d'un secteur, à l'exception des subdivisions mentionnées à l'alinéa 4 de l'article 50-10, est publié chaque année par circulaire de l'Unédic. »

Le § 2 est supprimé.

■ Article 50-10 :

Au troisième alinéa, après les mots « taux de séparation médian », sont insérés les mots « de la subdivision ».

Après le troisième alinéa, est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le taux de contribution de l'employeur correspond à celui mentionné à l'article 50-1 lorsque le taux de séparation médian de la subdivision d'un secteur est nul. »

■ Article 50-14 :

Après les mots « taux de séparation médians par » sont insérés les mots « subdivision de ».

■ Article 51 :

Le second alinéa est supprimé.

Article 3

L'accord d'application n° 1 relatif à la modulation de la contribution patronale d'assurance chômage, pris pour l'application des articles 50-2 à 51 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, est ainsi modifié :

■ Chapitre 1^{er}, article 1^{er} :

La mention « § 1^{er} » est supprimée.

Le premier alinéa est ainsi modifié :

« Les secteurs d'activité dont le taux de séparation moyen au cours de la période comprise entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 décembre 2024 en application des cinquième à septième alinéas de l'article 50-3 du règlement général est supérieur au seuil de 150 % mentionné au premier alinéa du même article, conformément à l'annexe 1 du présent accord d'application, sont les suivants : »

Les mots « – travail du bois, industries du papier et imprimerie » sont supprimés.

Le dernier alinéa du § 1^{er} est supprimé.

Le § 2 est supprimé.

■ Chapitre 2 :

L'intitulé du chapitre 2 est complété par les mots « et dans une subdivision de l'un de ces secteurs »

Les articles 1, 2 et 3 deviennent respectivement les articles 2, 3 et 4.

■ Chapitre 2, article 2 :

Le § 2 est supprimé.

Le § 3 devient le § 2.

Au premier alinéa du § 3, les mots « au 1^{er} alinéa de » sont remplacés par le mot « à ».

Au dernier alinéa du § 3, la mention « § 3 » est remplacée par la mention « § 2 ».

■ Chapitre 2, article 4 :

Le § 1^{er} est ainsi modifié :

« § 1^{er}. Les employeurs de 11 salariés et plus sont affectés dans l'un des secteurs mentionnés à l'article 1^{er} du présent accord d'application lorsque leur code IDCC déterminé conformément à l'article 2 les rattache à l'un des secteurs concernés en application des règles de correspondance fixées à l'annexe 2 du présent accord d'application, sous réserve du § 2 du présent article. »

Le § 2 est supprimé.

Le § 3 devient le § 2.

Au premier alinéa du § 3, les mots « au premier alinéa de » sont remplacés par le mot « à ».

Aux premier et second alinéas du § 3, les mots « à la date d'entrée en vigueur du présent accord d'application » sont remplacés par les mots « au 1^{er} septembre 2025 ».

■ Chapitre 2, article 5 :

Il est inséré un article 5 ainsi rédigé :

« Article 5

Pour l'application des articles 50-4, 50-9, 50-10 et 50-14 du règlement général d'assurance chômage, les employeurs de 11 salariés et plus sont affectés dans l'une des subdivisions des secteurs mentionnés à l'article 1 du présent accord d'application en fonction du code APE de l'entreprise constaté au 1^{er} septembre 2025, tel que précisé à l'annexe 5. »

■ Chapitre 3 :

Les articles 1, 2, 3 et 4 deviennent respectivement les articles 6, 7, 8 et 9.

■ Chapitre 3, article 6 :

Au § 4, les mots « mentionnés à l'article 1^{er} » sont remplacés par les mots « de séparation par entreprise, des taux de séparation médians par subdivision de secteur et des taux de contribution majorés ou minorés par entreprise ».

■ Chapitre 3, art. 7 :

La mention « § 1^{er} » est supprimée.

Après les mots « taux de séparation médians par », sont insérés les mots « subdivision de ».

Le § 2 est supprimé.

■ Chapitre 3, article 9 :

Au premier alinéa, les mots « peuvent être » sont remplacés par le mot « sont ».

■ Annexe 1 :

L'annexe 1 est ainsi modifiée :

« Annexe 1 Liste des secteurs d'activité mentionnés à l'article 50-3-1 du règlement général d'assurance chômage classes selon leur taux de séparation moyen sur la période 2022-2024

Secteur d'activité	Taux de séparation moyen 2022-2024
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	236 %
Production et distribution d'eau assainissement, gestion des déchets et dépollution	213 %
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	204 %
Transports et entreposage	178 %
Hébergement et restauration	169 %
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	167 %

Secteur d'activité	Taux de séparation moyen 2022-2024
Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	148 %
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	144 %
Activités pour la santé humaine	131 %
Industrie chimique	110 %
Construction	106 %
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	97 %
Fabrication d'équipements électriques	94 %
Industries extractives	75 %
Fabrication de matériels de transport	73 %
Autres industries manufacturières réparation et installation de machines et d'équipements	68 %
Arts, spectacles et activités récréatives	66 %
Commerce réparation d'automobiles et de motocycles	62 %
Fabrication de machines et équipements n.c.a	62 %
Activités de services administratifs et de soutien	58 %
Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	54 %
Industrie pharmaceutique	52 %
Autres activités de services	42 %
Édition, audiovisuel et diffusion	40 %
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	31 %
Cokéfaction et raffinage	27 %
Agriculture, sylviculture et pêche	26 %
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	23 %
Activités immobilières	19 %
Enseignement	18 %
Activités extra-territoriales	17 %
Activités financières et d'assurance	15 %
Administration publique	9 %
Activités informatiques et services d'information	7 %
Recherche-développement scientifique	7 %
Télécommunications	6 %
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	5 %
Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	Sans objet, ce secteur ne comprend pas d'entreprise de plus de 11 salariés

Source des données : registre commun des déclarants (RCD), opérateur France Travail, ACOSS, CCMSA, calculs Unédic.

■ Méthodologie :

Conformément à l'article 50-3 du règlement général d'assurance chômage, le taux de séparation moyen du secteur correspond à la moyenne, sur la période de référence, des quotients annuels du nombre total de séparations de l'ensemble des entreprises de onze salariés et plus du secteur par le total des effectifs de ces entreprises.

Les séparations prises en compte sont l'ensemble des fins de contrats de travail ou de missions d'intérim d'une durée effective inférieure à trois mois suivies dans les 3 mois d'une inscription du salarié sur la liste des demandeurs d'emploi, ou qui se sont produites alors que le salarié était déjà sur la liste des demandeurs d'emploi. Les fins de missions d'intérim sont imputées à l'entreprise utilisatrice (et non à l'entreprise de travail temporaire). Les démissions, les fins des contrats des intermittents du spectacle, de contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de contrats saisonniers et les licenciements pour faute grave, pour faute lourde ou pour inaptitude d'origine non professionnelle, ne sont pas pris en compte dans le calcul du taux de séparation.

Les effectifs pris en compte sont ceux déclarés aux organismes de recouvrement et correspondent aux effectifs moyens annuels. »

(Voir page suivante.)

■ Annexe 2 :

L'annexe 2 est ainsi modifiée :

« Annexe 2 Liste des codes IDCC correspondant aux secteurs entrant dans le champ d'application du bonus-malus pour les employeurs mentionnés au § 1^{er} de l'article 4

1. Sont rattachés au secteur fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac les employeurs mentionnés au § 1^{er} de l'article 4 dont le code IDCC correspond à l'un des codes suivants :

112 – Convention collective nationale de l'industrie laitière
440 – Convention collective départementale des sucreries et sucreries-distilleries de La Réunion
493 – Convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France
843 – Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie-entreprises artisanales
901 – Convention collective départementale des ouvriers de la boulangerie de la Martinique
1267 – Convention collective nationale de la pâtisserie
1286 – Convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie
1341 – Convention collective départementale des industries agroalimentaires de La Réunion
1384 – Convention collective régionale des vins de champagne
1396 – Convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés
1513 – Convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière
1534 – Convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes
1543 – Convention collective nationale de la boyauderie

1586 – Convention collective nationale de l'industrie de la salaison, charcuterie en gros et conserves de viandes
1589 – Convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs
1700 – Convention collective départementale des sucreries, sucreries-distilleries et distilleries de la Guadeloupe
1747 – Convention collective des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie
1930 – Convention collective nationale des métiers de la transformation des grains (ex meunerie)
1938 – Convention collective nationale des industries de la transformation des volailles (abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement de volailles, commerce de gros
1987 – Convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé
2075 – Convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs
2250 – Convention collective régionale de la boulangerie-pâtisserie de la Guyane
2534 – Convention collective de l'industrie sucrière et rhumière de la Martinique
2728 – Convention collective nationale des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre
2891 – Convention collective de l'industrie de Roquefort
3109 – Convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses
5503 – Convention d'entreprise SEITA (LOGISTA France)
7001 – Convention collective nationale des coopératives et SICA de production, transformation et vente du bétail et des viandes
7003 – Convention collective nationale des coopératives agricoles, union de coopératives agricoles et SICA fabriquant des conserves de fruits et de légumes, des plats cuisinés et des
7004 – Convention collective nationale des coopératives laitières, unions de coopératives laitières et SICA laitières
7005 – Convention collective nationale des caves coopératives et de leurs unions élargie aux SICA viticoles
7023 – Convention collective nationale des entreprises agricoles de déshydratation
7503 – Convention collective nationale des distilleries coopératives viticoles et SICA de distillation
8435 – Convention collective régionale des coopératives fruitières Ain Doubs Jura

2. Sont rattachés au secteur fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques les employeurs mentionnés au § 1^{er} de l'article 4 dont le code IDCC correspond à l'un des codes suivants :

45 – Convention collective nationale du caoutchouc
87 – Convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux
135 – Convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux
211 – Convention collective nationale des cadres des industries de carrières et matériaux (UNICEM)
292 – Convention collective nationale de la plasturgie (transformation des matières plastiques)
363 – Convention collective nationale du personnel ingénieurs et cadres de l'industrie de la fabrication des ciments
669 – Convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre
832 – Convention collective nationale du personnel ouvrier de l'industrie de la fabrication des ciments

833 – Convention collective nationale du personnel employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise de l'industrie de la fabrication des ciments
1170 – Convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques (CCNTB)
1499 – Convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre
1558 – Convention collective nationale relative aux conditions de travail du personnel des industries céramiques de France
1821 – Convention collective nationale des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail
1945 – Convention collective nationale du vitrail
2306 – Convention collective nationale de l'union des chambres syndicales des métiers du verre (taille, bouchage et décoration de verrerie, commerce de flaconnage, verrerie à la main travaillée au chalumeau)
3227 – Convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux
3233 – Convention collective nationale de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments
3249 – Convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction

3. Sont rattachés au secteur production et distribution d'eau-assainissement, gestion des déchets et dépollution les employeurs mentionnés au § 1^{er} de l'article 4 dont le code IDCC correspond à l'un des codes suivants :

637 – Convention collective des industries et du commerce de la récupération (recyclage, régions Nord – Pas-de-Calais, Picardie)
2147 – Convention collective des entreprises des services d'eau et d'assainissement (entreprises en gérance, en concession ou en affermage assurent l'exploitation, le service, le pompage, le traitement et la distribution d'eau à usage public, particulier, domestique, agricole)
2149 – Convention collective nationale des activités du déchet
2272 – Convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle

4. Sont rattachés au secteur transports et entreposage les employeurs mentionnés au § 1^{er} de l'article 4 dont le code IDCC correspond à l'un des codes suivants :

16 – Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport
200 – Convention collective nationale des exploitations frigorifiques
275 – Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien
454 – Convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables
1182 – Convention collective de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local
1391 – Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne
1424 – Convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs
1923 – Convention collective de la manutention portuaire de la Guadeloupe
1944 – Convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères
1980 – Convention collective des commissionnaires en douane et agents auxiliaires de la Martinique
2219 – Convention collective nationale des taxis
2480 – Convention collective de la manutention portuaire du port de Fort-de-France du 4 juillet 2003
2583 – Convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'auto-roues ou d'ouvrages routiers
2972 – Convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation

3017 – Convention collective nationale unifiée ports et manutention
3028 – Convention collective régionale des transports routiers et activités auxiliaires du transport de la Guadeloupe
3217 – Convention collective nationale ferroviaire
3223 – Convention collective nationale des officiers des entreprises de transport et services maritimes
3228 – Convention collective nationale du groupement des armateurs de service de passages d'eau : personnel navigant
3229 – Convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transports de marchandises de la navigation intérieure
5520 – Convention collective nationale des officiers des transports maritimes
5521 – Convention collective nationale du personnel navigant d'exécution du transport maritime
5554 – Convention collective nationale des officiers du remorquage maritime
5555 – Convention collective nationale des navigants d'exécution du remorquage maritime

5. Sont rattachés au secteur hébergement et restauration les employeurs mentionnés au § 1^{er} de l'article 4 dont le code IDCC correspond à l'un des codes suivants :

953 – Convention collective nationale de la charcuterie de détail
1232 – Convention collective départementale des hôtels de la Guadeloupe
1266 – Convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités
1311 – Convention collective nationale de la restauration ferroviaire
1316 – Convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial
1501 – Convention collective nationale de la restauration rapide (restauration livrée)
1631 – Convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air
1671 – Convention collective nationale des maisons d'étudiants
1979 – Convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (HCR)
2060 – Convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés
2336 – Convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs
5530 – Convention d'entreprise Adoma (ex Sonacotra)
5553 – Convention d'entreprise CCAS

6. Sont rattachés au secteur autres activités spécialisées, scientifiques et techniques les employeurs mentionnés au § 1^{er} de l'article 4 dont le code IDCC correspond à l'un des codes suivants :

86 – Convention collective nationale des entreprises de publicité et assimilées
1486 – Convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (BET, SYNTEC)
1875 – Convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires : personnel salarié
2098 – Convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire
2372 – Convention collective nationale des entreprises de la distribution directe
2564 – Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés

3168 – Convention collective nationale des professions de la photographie
3213 – Convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs
7510 – Convention collective Personnel des ADASEA

■ Annexe 3 :

L'annexe 3 est ainsi modifiée :

« Annexe 3 Liste des codes APE mentionnés au premier alinéa du § 2 de l'article 4

10.11Z	Transformation et conservation de la viande de boucherie
10.12Z	Transformation et conservation de la viande de volaille
10.13A	Préparation industrielle de produits à base de viande
10.13B	Charcuterie
10.20Z	Transformation et conservation de poisson, de crustacés et de mollusques
10.31Z	Transformation et conservation de pommes de terre
10.32Z	Préparation de jus de fruits et légumes
10.39A	Autre transformation et conservation de légumes
10.39B	Transformation et conservation de fruits
10.41A	Fabrication d'huiles et graisses brutes
10.41B	Fabrication d'huiles et graisses raffinées
10.42Z	Fabrication de margarine et graisses comestibles similaires
10.51A	Fabrication de lait liquide et de produits frais
10.51B	Fabrication de beurre
10.51C	Fabrication de fromage
10.51D	Fabrication d'autres produits laitiers
10.52Z	Fabrication de glaces et sorbets
10.61A	Meunerie
10.61B	Autres activités du travail des grains
10.62Z	Fabrication de produits amylacés
10.71A	Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche
10.71B	Cuisson de produits de boulangerie
10.71C	Boulangerie et boulangerie-pâtisserie
10.71D	Pâtisserie
10.72Z	Fabrication de biscuits, biscottes et pâtisseries de conservation
10.73Z	Fabrication de pâtes alimentaires
10.81Z	Fabrication de sucre
10.82Z	Fabrication de cacao, chocolat et de produits de confiserie
10.83Z	Transformation du thé et du café
10.84Z	Fabrication de condiments et assaisonnements
10.85Z	Fabrication de plats préparés

10.86Z	Fabrication d'aliments homogénéisés et diététiques
10.89Z	Fabrication d'autres produits alimentaires n.c.a
10.91Z	Fabrication d'aliments pour animaux de ferme
10.92Z	Fabrication d'aliments pour animaux de compagnie
11.01Z	Production de boissons alcooliques distillées
11.02A	Fabrication de vins effervescents
11.02B	Vinification
11.03Z	Fabrication de cidre et de vins de fruits
11.04Z	Production d'autres boissons fermentées non distillées
11.05Z	Fabrication de bière
11.06Z	Fabrication de malt
11.07A	Industrie des eaux de table
11.07B	Production de boissons rafraîchissantes
12.00Z	Fabrication de produits à base de tabac
22.11Z	Fabrication et rechapage de pneumatiques
22.19Z	Fabrication d'autres articles en caoutchouc
22.21Z	Fabrication de plaques, feuilles, tubes et profilés en matières plastiques
22.22Z	Fabrication d'emballages en matières plastiques
22.23Z	Fabrication d'éléments en matières plastiques pour la construction
22.29A	Fabrication de pièces techniques à base de matières plastiques
22.29B	Fabrication de produits de consommation courante en matières plastiques
23.11Z	Fabrication de verre plat
23.12Z	Façonnage et transformation du verre plat
23.13Z	Fabrication de verre creux
23.14Z	Fabrication de fibres de verre
23.19Z	Fabrication et façonnage d'autres articles en verre, y compris verre technique
23.20Z	Fabrication de produits réfractaires
23.31Z	Fabrication de carreaux en céramique
23.32Z	Fabrication de briques, tuiles et produits de construction, en terre cuite
23.41Z	Fabrication d'articles céramiques à usage domestique ou ornemental
23.42Z	Fabrication d'appareils sanitaires en céramique
23.43Z	Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes en céramique
23.44Z	Fabrication d'autres produits céramiques à usage technique
23.49Z	Fabrication d'autres produits céramiques
23.51Z	Fabrication de ciment
23.52Z	Fabrication de chaux et plâtre
23.61Z	Fabrication d'éléments en béton pour la construction
23.62Z	Fabrication d'éléments en plâtre pour la construction
23.63Z	Fabrication de béton prêt à l'emploi

23.64Z	Fabrication de mortiers et bétons secs
23.65Z	Fabrication d'ouvrages en fibre-ciment
23.69Z	Fabrication d'autres ouvrages en béton, en ciment ou en plâtre
23.70Z	Taille, façonnage et finissage de pierres
23.91Z	Fabrication de produits abrasifs
23.99Z	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques n.c.a
36.00Z	Captage, traitement et distribution d'eau
37.00Z	Collecte et traitement des eaux usées
38.11Z	Collecte des déchets non dangereux
38.12Z	Collecte des déchets dangereux
38.21Z	Traitement et élimination des déchets non dangereux
38.22Z	Traitement et élimination des déchets dangereux
38.31Z	Démantèlement d'épaves
38.32Z	Récupération de déchets triés
39.00Z	Dépollution et autres services de gestion des déchets
49.10Z	Transport ferroviaire interurbain de voyageurs
49.20Z	Transports ferroviaires de fret
49.31Z	Transports urbains et suburbains de voyageurs
49.32Z	Transports de voyageurs par taxis
49.39A	Transports routiers réguliers de voyageurs
49.39B	Autres transports routiers de voyageurs
49.39C	Téléphériques et remontées mécaniques
49.41A	Transports routiers de fret interurbains
49.41B	Transports routiers de fret de proximité
49.41C	Location de camions avec chauffeur
49.42Z	Services de déménagement
49.50Z	Transports par conduites
50.10Z	Transports maritimes et côtiers de passagers
50.20Z	Transports maritimes et côtiers de fret
50.30Z	Transports fluviaux de passagers
50.40Z	Transports fluviaux de fret
51.10Z	Transports aériens de passagers
51.21Z	Transports aériens de fret
51.22Z	Transports spatiaux
52.10A	Entreposage et stockage frigorifique
52.10B	Entreposage et stockage non frigorifique
52.21Z	Services auxiliaires des transports terrestres
52.22Z	Services auxiliaires des transports par eau
52.23Z	Services auxiliaires des transports aériens

52.24A	Manutention portuaire
52.24B	Manutention non portuaire
52.29A	Messagerie, fret express
52.29B	Affrètement et organisation des transports
53.10Z	Activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel
53.20Z	Autres activités de poste et de courrier
55.10Z	Hôtels et hébergement similaire
55.20Z	Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée
55.30Z	Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs
55.90Z	Autres hébergements
56.10A	Restauration traditionnelle
56.10B	Cafétérias et autres libres-services
56.10C	Restauration de type rapide
56.21Z	Services des traiteurs
56.29A	Restauration collective sous contrat
56.29B	Autres services de restauration n.c.a
56.30Z	Débites de boissons
73.11Z	Activités des agences de publicité
73.12Z	Régie publicitaire de médias
73.20Z	Études de marché et sondages
74.10Z	Activités spécialisées de design
74.20Z	Activités photographiques
74.30Z	Traduction et interprétation
74.90A	Activité des économistes de la construction
74.90B	Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses
75.00Z	Activités vétérinaires

■ Annexe 4 :

L'annexe 4 est ainsi modifiée :

« Annexe 4 Liste des codes APE correspondant aux secteurs entrant dans le champ d'application du bonus-malus pour les employeurs mentionnés au deuxième alinéa du § 2 de l'article 4

1. Sont rattachés au secteur fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac les employeurs mentionnés au 2^e alinéa du § 2 de l'article 4 dont le code APE correspond à l'un des codes suivants :

10.11Z	Transformation et conservation de la viande de boucherie
10.12Z	Transformation et conservation de la viande de volaille
10.13A	Préparation industrielle de produits à base de viande
10.13B	Charcuterie
10.20Z	Transformation et conservation de poisson, de crustacés et de mollusques

10.31Z	Transformation et conservation de pommes de terre
10.32Z	Préparation de jus de fruits et légumes
10.39A	Autre transformation et conservation de légumes
10.39B	Transformation et conservation de fruits
10.41A	Fabrication d'huiles et graisses brutes
10.41B	Fabrication d'huiles et graisses raffinées
10.42Z	Fabrication de margarine et graisses comestibles similaires
10.51A	Fabrication de lait liquide et de produits frais
10.51B	Fabrication de beurre
10.51C	Fabrication de fromage
10.51D	Fabrication d'autres produits laitiers
10.52Z	Fabrication de glaces et sorbets
10.61A	Meunerie
10.61B	Autres activités du travail des grains
10.62Z	Fabrication de produits amylacés
10.71A	Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche
10.71B	Cuisson de produits de boulangerie
10.71C	Boulangerie et boulangerie-pâtisserie
10.71D	Pâtisserie
10.72Z	Fabrication de biscuits, biscottes et pâtisseries de conservation
10.73Z	Fabrication de pâtes alimentaires
10.81Z	Fabrication de sucre
10.82Z	Fabrication de cacao, chocolat et de produits de confiserie
10.83Z	Transformation du thé et du café
10.84Z	Fabrication de condiments et assaisonnements
10.85Z	Fabrication de plats préparés
10.86Z	Fabrication d'aliments homogénéisés et diététiques
10.89Z	Fabrication d'autres produits alimentaires n.c.a
10.91Z	Fabrication d'aliments pour animaux de ferme
10.92Z	Fabrication d'aliments pour animaux de compagnie
11.01Z	Production de boissons alcooliques distillées
11.02A	Fabrication de vins effervescents
11.02B	Vinification
11.03Z	Fabrication de cidre et de vins de fruits
11.04Z	Production d'autres boissons fermentées non distillées
11.05Z	Fabrication de bière
11.06Z	Fabrication de malt
11.07A	Industrie des eaux de table
11.07B	Production de boissons rafraîchissantes

12.00Z	Fabrication de produits à base de tabac
--------	---

2. Sont rattachés au secteur fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques les employeurs mentionnés au 2^e alinéa du § 2 de l'article 4 dont le code APE correspond à l'un des codes suivants :

22.11Z	Fabrication et rechapage de pneumatiques
22.19Z	Fabrication d'autres articles en caoutchouc
22.21Z	Fabrication de plaques, feuilles, tubes et profilés en matières plastiques
22.22Z	Fabrication d'emballages en matières plastiques
22.23Z	Fabrication d'éléments en matières plastiques pour la construction
22.29A	Fabrication de pièces techniques à base de matières plastiques
22.29B	Fabrication de produits de consommation courante en matières plastiques
23.11Z	Fabrication de verre plat
23.12Z	Façonnage et transformation du verre plat
23.13Z	Fabrication de verre creux
23.14Z	Fabrication de fibres de verre
23.19Z	Fabrication et façonnage d'autres articles en verre, y compris verre technique
23.20Z	Fabrication de produits réfractaires
23.31Z	Fabrication de carreaux en céramique
23.32Z	Fabrication de briques, tuiles et produits de construction, en terre cuite
23.41Z	Fabrication d'articles céramiques à usage domestique ou ornemental
23.42Z	Fabrication d'appareils sanitaires en céramique
23.43Z	Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes en céramique
23.44Z	Fabrication d'autres produits céramiques à usage technique
23.49Z	Fabrication d'autres produits céramiques
23.51Z	Fabrication de ciment
23.52Z	Fabrication de chaux et plâtre
23.61Z	Fabrication d'éléments en béton pour la construction
23.62Z	Fabrication d'éléments en plâtre pour la construction
23.63Z	Fabrication de béton prêt à l'emploi
23.64Z	Fabrication de mortiers et bétons secs
23.65Z	Fabrication d'ouvrages en fibre-ciment
23.69Z	Fabrication d'autres ouvrages en béton, en ciment ou en plâtre
23.70Z	Taille, façonnage et finissage de pierres
23.91Z	Fabrication de produits abrasifs
23.99Z	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques n.c.a

3. Sont rattachés au secteur production et distribution d'eau-assainissement, gestion des déchets et dépollution les employeurs mentionnés au 2^e alinéa du § 2 de l'article 4 dont le code APE correspond à l'un des codes suivants :

36.00Z	Captage, traitement et distribution d'eau
37.00Z	Collecte et traitement des eaux usées
38.11Z	Collecte des déchets non dangereux
38.12Z	Collecte des déchets dangereux
38.21Z	Traitement et élimination des déchets non dangereux
38.22Z	Traitement et élimination des déchets dangereux
38.31Z	Démantèlement d'épaves
38.32Z	Récupération de déchets triés
39.00Z	Dépollution et autres services de gestion des déchets

4. Sont rattachés au secteur transports et entreposage les employeurs mentionnés au 2^e alinéa du § 2 de l'article 4 dont le code APE correspond à l'un des codes suivants :

49.10Z	Transport ferroviaire interurbain de voyageurs
49.20Z	Transports ferroviaires de fret
49.31Z	Transports urbains et suburbains de voyageurs
49.32Z	Transports de voyageurs par taxis
49.39A	Transports routiers réguliers de voyageurs
49.39B	Autres transports routiers de voyageurs
49.39C	Téléphériques et remontées mécaniques
49.41A	Transports routiers de fret interurbains
49.41B	Transports routiers de fret de proximité
49.41C	Location de camions avec chauffeur
49.42Z	Services de déménagement
49.50Z	Transports par conduites
50.10Z	Transports maritimes et côtiers de passagers
50.20Z	Transports maritimes et côtiers de fret
50.30Z	Transports fluviaux de passagers
50.40Z	Transports fluviaux de fret
51.10Z	Transports aériens de passagers
51.21Z	Transports aériens de fret
51.22Z	Transports spatiaux
52.10A	Entreposage et stockage frigorifique
52.10B	Entreposage et stockage non frigorifique
52.21Z	Services auxiliaires des transports terrestres
52.22Z	Services auxiliaires des transports par eau
52.23Z	Services auxiliaires des transports aériens
52.24A	Manutention portuaire
52.24B	Manutention non portuaire
52.29A	Messagerie, fret express

52.29B	Affrètement et organisation des transports
53.10Z	Activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel
53.20Z	Autres activités de poste et de courrier

5. Sont rattachés au secteur hébergement et restauration les employeurs mentionnés au 2^e alinéa du § 2 de l'article 4 dont le code APE correspond à l'un des codes suivants :

55.10Z	Hôtels et hébergement similaire
55.20Z	Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée
55.30Z	Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs
55.90Z	Autres hébergements
56.10A	Restauration traditionnelle
56.10B	Cafétérias et autres libres-services
56.10C	Restauration de type rapide
56.21Z	Services des traiteurs
56.29A	Restauration collective sous contrat
56.29B	Autres services de restauration n.c.a
56.30Z	Débites de boissons

6. Sont rattachés au secteur autres activités spécialisées, scientifiques et techniques les employeurs mentionnés au 2^e alinéa du § 2 de l'article 4 dont le code APE correspond à l'un des codes suivants :

73.11Z	Activités des agences de publicité
73.12Z	Régie publicitaire de médias
73.20Z	Études de marché et sondages
74.10Z	Activités spécialisées de design
74.20Z	Activités photographiques
74.30Z	Traduction et interprétation
74.90A	Activité des économistes de la construction
74.90B	Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses
75.00Z	Activités vétérinaires

■ Annexe 5 :

Après l'annexe 4, il est inséré une nouvelle annexe ainsi rédigée :

« Annexe 5 Liste des subdivisions des secteurs mentionnées à l'article 5 et des codes APE correspondant

Les subdivisions de secteurs listés ci-dessous correspondent aux groupes de la nomenclature des activités françaises (NAF) au niveau 272.

1. Les employeurs dont le code APE correspond à l'un des codes mentionnés dans les tableaux ci-dessous appartiennent à l'une des subdivisions du secteur fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac.

Groupe 10.1 : viande et produits à base de viande

10.11Z	Transformation et conservation de la viande de boucherie
10.12Z	Transformation et conservation de la viande de volaille
10.13A	Préparation industrielle de produits à base de viande
10.13B	Charcuterie

Groupe 10.2 : préparations et conserves à base de poisson et de produits de la pêche

10.20Z	Transformation et conservation de poisson, de crustacés et de mollusques
--------	--

Groupe 10.3 : produits à base de fruits et légumes

10.31Z	Transformation et conservation de pommes de terre
10.32Z	Préparation de jus de fruits et légumes
10.39A	Autre transformation et conservation de légumes
10.39B	Transformation et conservation de fruits

Groupe 10.4 : huiles et graisses végétales et animales

10.41A	Fabrication d'huiles et graisses brutes
10.41B	Fabrication d'huiles et graisses raffinées
10.42Z	Fabrication de margarine et graisses comestibles similaires

Groupe 10.5 : produits laitiers

10.51A	Fabrication de lait liquide et de produits frais
10.51B	Fabrication de beurre
10.51C	Fabrication de fromage
10.51D	Fabrication d'autres produits laitiers
10.52Z	Fabrication de glaces et sorbets

Groupe 10.6 : produits du travail des grains et produits amylacés

10.61A	Meunerie
10.61B	Autres activités du travail des grains
10.62Z	Fabrication de produits amylacés

Groupe 10.7 : produits de boulangerie-pâtisserie et pâtes alimentaires

10.71A	Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche
10.71B	Cuisson de produits de boulangerie
10.71C	Boulangerie et boulangerie-pâtisserie
10.71D	Pâtisserie

10.72Z	Fabrication de biscuits, biscottes et pâtisseries de conservation
10.73Z	Fabrication de pâtes alimentaires

Groupe 10.8 : autres produits alimentaires

10.81Z	Fabrication de sucre
10.82Z	Fabrication de cacao, chocolat et de produits de confiserie
10.83Z	Transformation du thé et du café
10.84Z	Fabrication de condiments et assaisonnements
10.85Z	Fabrication de plats préparés
10.86Z	Fabrication d'aliments homogénéisés et diététiques
10.89Z	Fabrication d'autres produits alimentaires n.c.a

Groupe 10.9 : aliments pour animaux

10.91Z	Fabrication d'aliments pour animaux de ferme
10.92Z	Fabrication d'aliments pour animaux de compagnie

Groupe 11.0 : boissons

11.01Z	Production de boissons alcooliques distillées
11.02A	Fabrication de vins effervescents
11.02B	Vinification
11.03Z	Fabrication de cidre et de vins de fruits
11.04Z	Production d'autres boissons fermentées non distillées
11.05Z	Fabrication de bière
11.06Z	Fabrication de malt
11.07A	Industrie des eaux de table
11.07B	Production de boissons rafraîchissantes

Groupe 12.0 : produits à base de tabac

12.00Z	Fabrication de produits à base de tabac
--------	---

2. Les employeurs dont le code APE correspond à l'un des codes mentionnés dans les tableaux ci-dessous appartiennent à l'une des subdivisions du secteur fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques.

Groupe 22.1 : produits en caoutchouc

22.11Z	Fabrication et rechapage de pneumatiques
22.19Z	Fabrication d'autres articles en caoutchouc

Groupe 22.2 : produits en plastique

22.21Z	Fabrication de plaques, feuilles, tubes et profilés en matières plastiques
22.22Z	Fabrication d'emballages en matières plastiques
22.23Z	Fabrication d'éléments en matières plastiques pour la construction
22.29A	Fabrication de pièces techniques à base de matières plastiques
22.29B	Fabrication de produits de consommation courante en matières plastiques

Groupe 23.1 : verre et articles en verre

23.11Z	Fabrication de verre plat
23.12Z	Façonnage et transformation du verre plat
23.13Z	Fabrication de verre creux
23.14Z	Fabrication de fibres de verre
23.19Z	Fabrication et façonnage d'autres articles en verre, y compris verre technique

Groupe 23.2 : produits réfractaires

23.20Z	Fabrication de produits réfractaires
--------	--------------------------------------

Groupe 23.3 : matériaux de construction en terre cuite

23.31Z	Fabrication de carreaux en céramique
23.32Z	Fabrication de briques, tuiles et produits de construction, en terre cuite

Groupe 23.4 : autres produits en porcelaine et céramique

23.41Z	Fabrication d'articles céramiques à usage domestique ou ornemental
23.42Z	Fabrication d'appareils sanitaires en céramique
23.43Z	Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes en céramique
23.44Z	Fabrication d'autres produits céramiques à usage technique
23.49Z	Fabrication d'autres produits céramiques

Groupe 23.5 : ciment, chaux et plâtre

23.51Z	Fabrication de ciment
23.52Z	Fabrication de chaux et plâtre

Groupe 23.6 : ouvrages en béton, en ciment ou en plâtre

23.61Z	Fabrication d'éléments en béton pour la construction
23.62Z	Fabrication d'éléments en plâtre pour la construction
23.63Z	Fabrication de béton prêt à l'emploi
23.64Z	Fabrication de mortiers et bétons secs
23.65Z	Fabrication d'ouvrages en fibre-ciment
23.69Z	Fabrication d'autres ouvrages en béton, en ciment ou en plâtre

Groupe 23.7 : pierre taillée, façonnée et finie

23.70Z	Taille, façonnage et finissage de pierres
--------	---

Groupe 23.9 : autres produits minéraux non métalliques

23.91Z	Fabrication de produits abrasifs
23.99Z	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques n.c.a

3. Les employeurs dont le code APE correspond à l'un des codes mentionnés dans les tableaux ci-dessous appartiennent à l'une des subdivisions du secteur production et distribution d'eau assainissement, gestion des déchets et dépollution.

Groupe 36.0 : eau naturelle ; traitement et distribution d'eau

36.00Z	Captage, traitement et distribution d'eau
--------	---

Groupe 37.0 : collecte et traitement des eaux usées ; boues d'épuration

37.00Z	Collecte et traitement des eaux usées
--------	---------------------------------------

Groupe 38.1 : déchets ; collecte des déchets

38.11Z	Collecte des déchets non dangereux
38.12Z	Collecte des déchets dangereux

Groupe 38.2 : traitement et élimination des déchets

38.21Z	Traitement et élimination des déchets non dangereux
38.22Z	Traitement et élimination des déchets dangereux

Groupe 38.3 : récupération de matériaux ; matières premières secondaires

38.31Z	Démantèlement d'épaves
38.32Z	Récupération de déchets triés

Groupe 39.0 : dépollution et autres services de gestion des déchets

39.00Z	Dépollution et autres services de gestion des déchets
--------	---

4. Les employeurs dont le code APE correspond à l'un des codes mentionnés dans les tableaux ci-dessous appartiennent à l'une des subdivisions du secteur transports et entreposage.

Groupe 49.1 : transport ferroviaire interurbain de voyageurs

49.10Z	Transport ferroviaire interurbain de voyageurs
--------	--

Groupe 49.2 : transport ferroviaire de fret

49.20Z	Transports ferroviaires de fret
--------	---------------------------------

Groupe 49.3 : autres transports terrestres de voyageurs

49.31Z	Transports urbains et suburbains de voyageurs
49.32Z	Transports de voyageurs par taxis
49.39A	Transports routiers réguliers de voyageurs
49.39B	Autres transports routiers de voyageurs
49.39C	Téléphériques et remontées mécaniques

Groupe 49.4 : transport routier de fret et services de déménagement

49.41A	Transports routiers de fret interurbains
49.41B	Transports routiers de fret de proximité
49.41C	Location de camions avec chauffeur
49.42Z	Services de déménagement

Groupe 49.5 : transport par conduites

49.50Z	Transports par conduites
--------	--------------------------

Groupe 50.1 : transport maritime et côtier de passagers

50.10Z	Transports maritimes et côtiers de passagers
--------	--

Groupe 50.2 : transport maritime et côtier de fret

50.20Z	Transports maritimes et côtiers de fret
--------	---

Groupe 50.3 : transport fluvial de passagers

50.30Z	Transports fluviaux de passagers
--------	----------------------------------

Groupe 50.4 : transport fluvial de fret

50.40Z	Transports fluviaux de fret
--------	-----------------------------

Groupe 51.1 : transport aérien de passagers

51.10Z	Transports aériens de passagers
--------	---------------------------------

Groupe 51.2 : transport aérien de fret et transport spatial

51.21Z	Transports aériens de fret
51.22Z	Transports spatiaux

Groupe 52.1 : entreposage et stockage

52.10A	Entreposage et stockage frigorifique
52.10B	Entreposage et stockage non frigorifique

Groupe 52.2 : services auxiliaires des transports

52.21Z	Services auxiliaires des transports terrestres
52.22Z	Services auxiliaires des transports par eau
52.23Z	Services auxiliaires des transports aériens
52.24A	Manutention portuaire
52.24B	Manutention non portuaire
52.29A	Messagerie, fret express
52.29B	Affrètement et organisation des transports

Groupe 53.1 : services de poste dans le cadre d'une obligation de service universel

53.10Z	Activités de poste dans le cadre d'une obligation de service universel
--------	--

Groupe 53.2 : autres services de poste et de courrier

53.20Z	Autres activités de poste et de courrier
--------	--

5. Les employeurs dont le code APE correspond à l'un des codes mentionnés dans les tableaux ci-dessous appartiennent à l'une des subdivisions du secteur hébergement et restauration.

Groupe 55.1 : hôtellerie et hébergement similaire

55.10Z	Hôtels et hébergement similaire
--------	---------------------------------

Groupe 55.2 : hébergement touristique et autres services d'hébergement de courte durée

55.20Z	Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée
--------	--

Groupe 55.3 : services des terrains de camping et parcs pour caravanes et véhicules de loisirs

55.30Z	Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs
--------	---

Groupe 55.9 : autres services d'hébergement

55.90Z	Autres hébergements
--------	---------------------

Groupe 56.1 : restauration et restauration mobile

56.10A	Restauration traditionnelle
--------	-----------------------------

56.10B	Cafétérias et autres libres-services
56.10C	Restauration de type rapide

Groupe 56.2 : services de traiteurs et autres services de restauration

56.21Z	Services des traiteurs
56.29A	Restauration collective sous contrat
56.29B	Autres services de restauration n.c.a

Groupe 56.3 : services de débits de boissons

56.30Z	Débits de boissons
--------	--------------------

6. Les employeurs dont le code APE correspond à l'un des codes mentionnés dans les tableaux ci-dessous appartiennent à l'une des subdivisions du secteur autres activités spécialisées, scientifiques et techniques.

Groupe 73.1 : publicité

73.11Z	Activités des agences de publicité
73.12Z	Régie publicitaire de médias

Groupe 73.2 : services d'études de marché et de sondages

73.20Z	Études de marché et sondages
--------	------------------------------

Groupe 74.1 : services de design spécialisés

74.10Z	Activités spécialisées de design
--------	----------------------------------

Groupe 74.2 : services photographiques

74.20Z	Activités photographiques
--------	---------------------------

Groupe 74.3 : services de traduction et interprétation

74.30Z	Traduction et interprétation
--------	------------------------------

Groupe 74.9 : autres services spécialisés, scientifiques et techniques n.c.a

74.90A	Activité des économistes de la construction
74.90B	Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses

Groupe 75.0 : services vétérinaires

75.00Z	Activités vétérinaires
--------	------------------------

Article 4

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} mars 2026.

Fait à Paris, le 7 juillet 2025

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250310-000825

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
