



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGRO-ALIMENTAIRE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2025-49

6 décembre 2025

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2025-49 du 6 décembre 2025

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2025-49.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-49 du 6 décembre 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 218 Sécurité sociale : avenant du 30 septembre 2025 portant prorogation du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants	6
IDCC 218 Sécurité sociale : avenant du 30 septembre 2025 portant prorogation du protocole d'accord du 13 décembre 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants (choix du prestataire)	8
IDCC 637 Récupération. Industries-commerces : accord du 3 octobre 2025 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2026	10
IDCC 915 Expertises-évaluations. Sociétés : accord du 8 septembre 2025 relatif au télétravail	14
IDCC 1267 Pâtisserie : avenant n° 113 du 13 novembre 2025 relatif au régime de frais de soins de santé	20
IDCC 1480 Journalistes : protocole d'accord du 6 novembre 2025 relatif aux minima garantis des journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée	29
IDCC 1486 Bureaux-études-techniques : avenant n° 9 du 22 octobre 2025 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé	32
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Nouvelle-Aquitaine) : accord du 22 octobre 2025 relatif aux salaires	37
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Nouvelle-Aquitaine) : accord du 22 octobre 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements.....	39
IDCC 1978 Fleuristes : avenant n° 2 du 24 octobre 2025 à l'accord du 13 juin 2022 relatif aux frais de santé	41
IDCC 1996 Pharmacie-officine : avenant du 13 octobre 2025 portant révision de l'accord du 16 décembre 1991 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)	43
IDCC 1996 Pharmacie-officine : avenant du 13 octobre 2025 relatif aux régimes de prévoyance et aux régimes de frais de soins de santé.....	45
IDCC 1996 Pharmacie-officine : avenant du 13 octobre 2025 à l'accord du 16 janvier 2023 relatif aux garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité	49

IDCC 1996 Pharmacie-officine : avenant du 13 octobre 2025 à l'accord du 3 décembre 1997 relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective	71
IDCC 2002 Blanchisserie-teinturerie : accord du 20 octobre 2025 relatif aux classifications professionnelles.....	73
IDCC 2205 Notariat : accord du 16 octobre 2025 relatif au financement des syndicats ...	86
IDCC 2603 Sécurité sociale. Praticiens-conseils : protocole d'accord du 30 septembre 2025 prorogeant le protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants.....	88
IDCC 2603 Sécurité sociale. Praticiens-conseils : protocole d'accord du 30 septembre 2025 au protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants (choix du prestataire).....	90
IDCC 2609 Bâtiment (Nouvelle-Aquitaine) : accord du 22 octobre 2025 relatif aux salaires.....	92
IDCC 2870 Bâtiment et travaux publics (Guyane) : accord du 6 juin 2025 relatif aux salaires au 1 ^{er} juin 2025.....	94
IDCC 3097 Cinéma-production : avenant du 26 mars 2025 relatif à la révision des salaires minima (titre IV de la convention collective).....	97
IDCC 3097 Cinéma-production : avenant du 26 septembre 2025 relatif à la classification (titre II de la convention collective).....	102
IDCC 3128 Bâtiment et travaux publics (Guyane) : accord du 6 juin 2025 relatif aux salaires.....	116
IDCC 3204 Bâtiment et travaux publics (Guyane) : accord du 25 septembre 2025 relatif aux salaires.....	118
IDCC 3230 Presse-information-spécialisée : protocole d'accord du 6 novembre 2025 à l'accord du 17 septembre 2021 relatif aux classifications et minima garantis (annexe III)	120
IDCC 3232 Sécurité sociale. Agents de direction : protocole d'accord du 30 septembre 2025 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants.....	123
IDCC 3232 Sécurité sociale. Agents de direction : protocole d'accord du 30 septembre 2025 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants (choix du prestataire).....	125
IDCC 3248 Métallurgie (Sarthe) : accord du 23 octobre 2025 relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} janvier 2026.....	127
IDCC 3255 Boulangerie-pâtisserie-professionnels de l'œuf-industriels : avenant n° 2 du 18 novembre 2025 relatif à la modification des articles 44 et 50 de la convention collective.....	130
IDCC 3255 Boulangerie-pâtisserie-professionnels de l'œuf-industriels : avenant n° 3 du 18 novembre 2025 relatif à la mise à jour de la convention collective.....	133

Accord(s) professionnel(s)

Secteur alimentaire : accord du 19 septembre 2025 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire.....	142
---	-----

Convention collective nationale

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

Avenant du 30 septembre 2025

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

NOR : ASET2550951M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS,

d'autre part,

Préambule

Le protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale cessera de produire ses effets le 31 décembre 2025.

La thématique du dispositif de soutien aux salariés proches aidants étant inscrite au programme de négociation pour l'année 2025, les parties signataires ont souhaité prolonger l'accord existant afin de conduire une réflexion préalable à l'engagement de cette négociation, notamment concernant une adaptation des mesures et prestations ainsi que des modalités de mise en œuvre en cas de reconduction du dispositif.

(Voir page suivante.)

Elles ont donc convenu des dispositions qui suivent :

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

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

« Il est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026 ».

Article 2 | Dispositions diverses

Le présent accord entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 30 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Avenant du 30 septembre 2025

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

NOR : ASET2550953M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS,

d'autre part,

Préambule

Le protocole d'accord du 13 décembre 2021 formalisant le choix du prestataire en charge d'assurer la mise en œuvre des prestations définies au titre I^{er} du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité cessera de produire ses effets le 31 décembre 2025.

La thématique du choix du prestataire en charge d'assurer la mise en œuvre du dispositif de soutien aux salariés proches aidants étant inscrite au programme de négociation pour l'année 2025, les parties signataires ont souhaité prolonger l'accord existant afin de conduire une réflexion préalable à l'engagement de cette négociation, notamment concernant une adaptation des mesures et prestations ainsi que des modalités de mise en œuvre en cas de reconduction du dispositif.

Elles ont donc convenu des dispositions qui suivent :

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

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

« Pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2026, le groupement d'assureurs et d'assistant composé de Malakoff-Humanis qui agit comme chef de file, AG2R La Mondiale, AESIO mutuelle et inter-mutuelle assistance est désigné par les partenaires sociaux pour assurer la mise en œuvre des prestations définies au titre I^{er} du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale. »

Article 2 | Dispositions diverses

Le présent accord entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 30 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 3 octobre 2025 relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2026

NOR : ASET2550960M

IDCC : 637

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

FEDEREC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

FNST CGT ;

FGMM CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. Barème des salaires minima conventionnels

Les minima conventionnels issus de l'accord du 3 octobre 2024 sont revalorisés de 1,5 % et sont donc modifiés selon l'annexe 1 ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1^{er} janvier 2026.

Pour vérifier que le niveau des garanties dudit barème est atteint, les entreprises devront s'assurer du respect de l'article 60-2 de la convention collective des industries et commerce de la récupération, relatif au salaire minimum professionnel.

Ouverture de négociations sur les accessoires du salaire et clause de sauvegarde liée à l'évolution du Smic

Les partenaires sociaux signataires du présent accord s'engagent à ouvrir, au cours du premier trimestre de l'année 2026, des négociations portant sur les accessoires du salaire, conformément à la volonté partagée d'assurer une politique de rémunération globale équitable et adaptée aux évolutions du secteur.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où une évolution substantielle du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) interviendrait au 1^{er} janvier 2026, entraînant une réduction significative de l'écart entre le nouveau montant du Smic et les minima conventionnels

fixés par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent de se réunir afin d'examiner les éventuelles mesures d'ajustement nécessaires pour garantir la structure de la grille salariale conventionnelle.

Ces engagements s'inscrivent dans une démarche proactive de dialogue social et de préservation de l'équilibre entre compétitivité des entreprises et protection des salariés.

II. Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Ils rappellent que la promotion de la mixité et la lutte contre les inégalités constituent des axes majeurs de la politique sociale de la branche.

Selon le dernier rapport d'activité de la branche des industries et commerces de la récupération, la féminisation des effectifs poursuit sa progression, même si des marges de progrès subsistent, notamment sur les postes à responsabilité et dans certains métiers techniques. En 2024, la part des femmes dans les effectifs de la branche s'établit à environ 22.5 %, chiffre en évolution positive qui témoigne de l'impact des actions engagées en faveur de la mixité et de l'égalité des chances.

Conscients de ces enjeux, les partenaires sociaux s'engagent à :

- renforcer les actions de sensibilisation et de formation pour combattre les stéréotypes de genre et favoriser l'accès des femmes à tous les niveaux de responsabilité ;
- développer, en lien avec l'Opco 2i et les acteurs de l'emploi, des dispositifs de promotion des métiers auprès des femmes et des jeunes filles ;
- veiller à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment par la négociation de mesures facilitant la parentalité et l'équilibre des temps de vie.

La branche poursuivra ses efforts pour garantir une égalité de traitement effective en matière de recrutement, de rémunération, de déroulement de carrière et d'accès à la formation, dans le respect des principes de non-discrimination et d'équité.

III. Modalités d'application et impérativité de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, dans les matières énumérées au 1° à 13° (dont les salaires minima hiérarchiques), les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

IV. Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

S'agissant d'un accord de branche relatif à la grille conventionnelle de salaires et afin de garantir l'égalité de traitement entre salariés et entreprises, il n'est pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

V. Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives. Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

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

Fait à Paris, le 3 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération

Applicable au 1^{er} janvier 2026.

Base 151,67 heures.

(En euros.)

	A	B	C	D
I	1 910,42	1 916,90	1 929,94	
II	1 943,02	1 956,07	1 975,66	
III	1 986,89	2 017,66	2 070,58	
IV	2 114,69	2 177,47	2 242,06	
V	2 332,68	2 462,00	2 591,35	
VI		2 701,57	2 914,63	3 386,73
VII		3 509,23	3 649,38	3 815,02

Accord du 8 septembre 2025 relatif au télétravail

NOR : ASET2550914M

IDCC : 915

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

FSE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

CFDT banques assurances ;

UNSA industrie ;

CFE-CGC SNECA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2020, la pratique du télétravail s'est durablement installée comme une modalité d'organisation du travail courante dans les entreprises. En 2025, près de 22 % des salariés du secteur privé pratiquent régulièrement le télétravail, avec une moyenne nationale estimée à 1,9 jour par semaine (Insee, Dares), et en ce qui concerne le secteur de l'assurance, plus de 70 % des salariés bénéficient du télétravail.

Le télétravail offre des avantages reconnus aussi bien pour les salariés : autonomie, conditions de travail, réduction des temps de transport), que pour les entreprises : efficacité, attractivité. Il peut cependant, en l'absence de limites, être à l'origine d'isolement social : un risque psychosocial identifié comme tel par 37 % des télétravailleurs français, contre 10 % seulement en 2020.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux s'accordent sur l'intérêt d'intégrer le télétravail comme modalité durable, encadrée et ajustable, répondant aux besoins de l'organisation comme à ceux des salariés. Toutefois, les signataires rappellent que le télétravail repose sur une compétence professionnelle spécifique, fondée sur l'autonomie, la capacité d'auto-organisation, la communication à distance et la maîtrise des outils collaboratifs.

Conscients des risques liés à une pratique excessive (désengagement, isolement, perte du sentiment d'appartenance), les signataires soulignent la nécessité de préserver une présence minimale sur site, garante de la cohésion d'équipe et de l'ancrage dans la culture de l'entreprise.

Fondé sur le volontariat réciproque et sur une relation de confiance mutuelle entre salariés et employeurs, le présent accord traduit une volonté partagée de :

- sécuriser le recours au télétravail dans un cadre lisible, équitable et opérationnel ;
- préserver un juste équilibre entre performance économique et qualité de vie au travail.

Il peut constituer un modèle d'accord à disposition des entreprises souhaitant faire application de façon durable des dispositions sur le télétravail avec conclusion d'un accord collectif ou à défaut, après adoption d'une charte, dans le cadre d'une concertation avec le personnel, étant entendu que tout document unilatéral doit être soumis à la consultation du CSE s'il existe.

Le présent accord n'a pas vocation à remettre en cause les dispositions existant actuellement dans les entreprises. Il a vocation à constituer un guide de bonnes pratiques pour les parties intéressées.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent document est applicable à tous les salariés de l'entreprise remplissant les critères d'éligibilité mentionnés à l'article 3.

Article 2 | Définition du télétravail

Conformément aux termes de l'article L. 1222-9 du code du travail, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'entreprise est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Les parties entendent également se référer aux accords nationaux interprofessionnels du 19 juillet 2005 et du 26 novembre 2020 sur le télétravail.

Article 3 | Conditions de passage en télétravail : critères d'éligibilité

Le télétravail est ouvert aux activités et fonctions dans l'entreprise pouvant être exercées à distance en accord avec la direction sous réserve de possibles exclusions prévues ci-après.

Pour être éligibles au télétravail, les salariés doivent réunir les conditions suivantes :

- disposer de l'autonomie suffisante pour exercer son travail à distance. En particulier le salarié doit maîtriser les outils et moyens de communication à distance, et à condition que le poste occupé ne nécessite pas un soutien managérial rapproché ;
- être volontaire ;
- ne pas être soumis à des préconisations contraires de la médecine ;
- exercer son activité à temps plein ou à temps partiel avec un taux d'activité suffisant par rapport au temps plein, que le temps de travail soit calculé en jours ou en heures de travail ;
- avoir une ancienneté suffisante dans l'entreprise afin de garantir une bonne intégration préalable du salarié et l'instauration réelle de la relation de travail dans l'entreprise ; (au minimum après la période d'essai) ;
- disposer d'un logement avec un espace de travail adapté et propice au télétravail, (bénéficiaire d'une surface réservée au travail, d'une installation électrique et de connectivité conforme, etc.) avec une attestation sur l'honneur du salarié.

Afin de préserver l'exercice du tutorat, peuvent être exclus du bénéfice du télétravail : les collaborateurs en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation et toutes autres formes de contrats dit aidés.

L'accès au télétravail des travailleurs en situation de handicap fait l'objet d'un examen individualisé.

Par ailleurs, peuvent être exclus du bénéfice du télétravail les collaborateurs chargés de l'accueil.

Les stagiaires sous convention de stage sont exclus du dispositif du télétravail.

La liste des salariés en situation de télétravail est mise à la disposition de la médecine du travail.

Article 4 | Modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles telles qu'évoquées par la réglementation (épisode de pollution, menace d'épidémie, cas de force majeure pour lesquelles la direction de l'entreprise peut imposer le recours au télétravail) l'exercice du télétravail doit reposer sur la base du volontariat. Des actions de communication et de sensibilisation peuvent être organisées.

Les salariés qui remplissent les critères d'éligibilité et qui souhaitent bénéficier du télétravail en font la demande par écrit à la direction. Celle-ci est libre d'accepter ou de refuser la demande. Tout refus fait l'objet d'une motivation écrite. Les managers sont associés à la prise de décision.

Tout accord sur la demande fait l'objet d'un accord individuel par avenant au contrat de travail. Le télétravail peut aussi être acté dans le contrat de travail initial.

Dans tous les cas, l'accord individuel indique sa durée de mise en œuvre.

Le collaborateur peut bénéficier préalablement à son passage en télétravail d'un appui à cette nouvelle forme d'organisation du travail.

Les parties peuvent convenir d'une période d'adaptation d'une durée maximale de deux mois de pratique effective du télétravail, au cours de laquelle le salarié et l'employeur peuvent décider ensemble ou unilatéralement de cesser la pratique du télétravail.

En cas de décision unilatérale, le délai de prévenance est d'une semaine.

En cas de décision conjointe, les deux parties décident de la date de cessation du recours au télétravail.

Article 5 | Lieu de télétravail

Le télétravail s'effectue au domicile du salarié tel qu'il l'a déclaré à l'entreprise ou à une résidence identifiée dans l'accord intervenu entre les parties.

Les salariés doivent affecter un espace dans ce lieu d'exercice du télétravail où ils disposent de l'équipement nécessaire à l'activité professionnelle à distance. Les salariés doivent s'engager à ce que cet espace de travail soit adapté à l'exercice du travail en télétravail.

L'espace dédié au télétravail doit être doté d'équipements permettant des échanges téléphoniques et la transmission et la réception de données numériques compatibles avec l'activité professionnelle. Le collaborateur doit disposer d'une ligne Internet haut débit à son domicile.

En cas de déménagement du salarié, les mêmes obligations s'imposent.

Article 6 | Modalités de régulation de la charge de travail

La charge de travail à domicile doit être comparable au volume de travail effectué lorsque les salariés travaillent dans les locaux de l'entreprise. En conséquence, le télétravail ne doit pas générer de dépassements en termes de temps de travail effectif, celui-ci étant décompté selon les modalités légales.

En cas de difficulté pour réaliser ou achever les travaux qui leur sont confiés, les salariés sont tenus de contacter au plus vite leur responsable hiérarchique ou la direction afin de trouver les solutions appropriées aussi rapidement que possible.

Par ailleurs, les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail sont discutées régulièrement et *a minima* lors d'un entretien annuel. Cet entretien permet également de définir si une action de formation doit être envisagée pour l'année à venir.

Article 7 | Durée et aménagement du temps de télétravail

Pendant les jours de télétravail, les salariés peuvent librement organiser leur temps de travail sous réserve de respecter les plages horaires habituelles de travail pendant lesquelles il doit être possible de les joindre. Par ailleurs, le respect des règles sur la déconnexion s'impose également en télétravail. La mise à disposition du matériel permettant la connexion à distance ne doit pas conduire le collaborateur à se connecter en dehors des jours et plages horaires devant être travaillés.

Le salarié doit organiser son temps de travail en respectant les durées minimales de repos et les temps de pauses tels que prévus par les dispositions légales et conventionnelles. Il doit compléter les documents permettant de connaître les horaires de travail pratiqués, les jours et demi-journées travaillés et permettre, le cas échéant, les adaptations nécessaires en cas de surcharge de travail ou de difficultés de réalisation des travaux confiés.

Article 8 | Fréquence et nombre de jours travaillés

Les parties doivent indiquer dans l'avenant le nombre de jours ou demi-journées télétravaillés ainsi que la répartition de ces jours sur la semaine.

Le nombre de jours télétravaillés et sa répartition avec le travail dans les locaux de l'entreprise peuvent aussi se définir sur une période supérieure à la semaine, par exemple au mois.

Les salariés sont tenus de se rendre dans les locaux de l'entreprise ou autres locaux liés au travail à la demande de la direction ou des responsables hiérarchiques pour participer aux réunions ou rendez-vous-même si cela intervient un jour normalement télétravaillé, sans report sur une période suivante. En cas d'absence ou en cas de jour férié chômé un jour normalement télétravaillé, aucun report ne peut être imposé.

Les salariés justifiant apporter une aide à un proche peuvent bénéficier d'un aménagement de leur télétravail. Il en est de même pour le télétravailleur justifiant d'une circonstance exceptionnelle.

Un nombre maximum de jours ou demi-journées télétravaillés sur la semaine ou le mois peut être fixé.

Article 9 | Réversibilité

Sauf s'il fait partie des conditions d'embauche, l'exercice du télétravail après la période d'adaptation éventuelle, présente un caractère réversible. Dès lors, il est possible, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, d'y mettre fin en respectant un délai de prévenance minimum d'un mois. Les raisons de cet arrêt doivent être portées à la connaissance de l'autre partie, par écrit.

L'exercice du télétravail peut aussi être suspendu à l'initiative de l'une ou l'autre des parties en motivant par écrit sa décision et en précisant la durée de cette suspension.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut ultérieurement postuler à tout emploi vacant s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification. Il bénéficie d'une priorité d'accès à ce poste.

Article 10 | Équipements liés au télétravail

Sous réserve de l'attestation du salarié portant sur la conformité des installations électriques et de connectivité déjà en place au domicile, l'entreprise fournit et entretient les équipements nécessaires à l'exercice de l'activité en télétravail (ordinateur, téléphone, casque téléphonique).

Le matériel fourni par l'entreprise restant sa propriété, il doit être restitué dès la fin de la période de télétravail et en tout état de cause en cas de rupture du contrat de travail.

Les salariés sont tenus de prendre soin des équipements qui leur sont confiés. En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, les salariés doivent en aviser immédiatement le responsable hiérarchique ou la direction.

Article 11 | Assurance couvrant les risques liés au télétravail

Les salariés s'engagent à informer leur assureur du fait qu'ils travaillent à leur domicile avec du matériel appartenant à leur employeur et à tenir à disposition de ce dernier une attestation « multirisque habitation » couvrant leur domicile. Le télétravailleur s'engage à procéder à toute déclaration nécessaire en cas de sinistre, ou de vol de matériel à son domicile.

Article 12 | Obligation de discrétion et de confidentialité

Les salariés doivent veiller à ne transmettre aucune information sur les données confidentielles à des tiers (entourage ou proches), à respecter les procédures informatiques éventuellement mises en place et à verrouiller l'accès de leur matériel informatique afin de s'assurer qu'ils en soient les seuls utilisateurs.

Article 13 | Santé et sécurité au travail

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant les plages horaires est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale (code du travail art. L. 1222-9).

Les collaborateurs en télétravail bénéficient également de la même couverture maladie, décès et prévoyance que les autres salariés de l'entreprise et ils font l'objet du même suivi par le service de santé.

En cas de maladie ou d'accident pendant les jours de télétravail, les salariés doivent en informer le responsable hiérarchique ou la direction sans délai.

Les parties sont invitées à prévenir le risque d'isolement du télétravailleur et à traiter ses conséquences éventuelles avec, le cas échéant, recours à des organismes extérieurs à l'entreprise. Par ailleurs, une attention particulière sera portée aux demandes d'adaptation du télétravail qui seraient préconisées par le médecin du travail y compris si les modalités demandées par la médecine du travail devaient différer du cadre prévu par le présent accord.

Après un arrêt de travail pour raison de santé d'au-moins 30 jours, le rythme de télétravail d'un collaborateur bénéficiant du télétravail peut être revu à l'initiative de ce dernier ou de la direction.

Les salariées en état de grossesse peuvent aussi bénéficier d'un aménagement de leur télétravail à l'initiative de la personne concernée ou de la direction.

Article 14 | Principe de l'égalité de traitement

Pour le bénéfice et l'exercice des droits individuels (rémunération, gestion des carrières, titres-restaurant, formation, etc.) et des droits collectifs (statut et avantages collectifs, épargne salariale, élections, représentation du personnel, etc.) les collaborateurs en télétravail bénéficient des mêmes garanties et traitement que les autres collaborateurs de l'entreprise, conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail. En particulier, les salariés télétravailleurs bénéficient

des titres-restaurant au même titre que les autres salariés, à condition que les titres-restaurant soient mis en place dans l'entreprise, et que les horaires de télétravail couvrent l'heure du déjeuner.

De même, les titulaires d'un mandat de représentation du personnel et/ou d'un mandat syndical continuent d'exercer leur mandat sans que le télétravail puisse en affecter la bonne exécution.

Article 15 | *Durée, publicité et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date de signature. Il fait l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par la loi.

Article 16 | *Révision. Dénonciation*

Article 16.1 | *Révision*

Les dispositions du présent accord sont révisées à chaque fois que cela est jugé nécessaire par l'évolution de la réglementation ou l'évolution des pratiques.

La révision du présent accord suppose la signature d'un avenant. La demande de révision est examinée dans un délai de 3 mois suivant sa présentation et elle devient caduque si aucun accord n'a abouti dans un délai de 3 mois suivant la première réunion consacrée à son examen.

Article 16.2 | *Dénonciation*

La dénonciation d'un accord à durée déterminée suppose l'accord de l'ensemble des signataires.

Article 17 | *Suivi du télétravail*

Le suivi des conditions d'exécution du télétravail fait l'objet d'un examen au moins une fois par an avec les représentants du personnel dans l'entreprise s'il en existe. À cette occasion, diverses informations sont communiquées (nombre de salariés concernés, nombre moyen de jours de télétravail, refus opposés à des demandes de passage en télétravail, motifs de cessation du recours au télétravail).

Article 18 | *Cas des entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent accord s'applique aux entreprises de moins de 50 salariés dans les mêmes conditions que pour les entreprises de taille plus importante, aucune adaptation n'ayant été jugée nécessaire pour ce type d'entreprise.

Fait à Paris, le 8 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 113 du 13 novembre 2025 relatif au régime de frais de soins de santé

NOR : ASET2550946M

IDCC : 1267

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

CNAPCCGTF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGA CFTD ;

UNSA FCS ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis en commission paritaire et ont décidé de modifier le régime « remboursement complémentaire frais de soins de santé » des salariés.

Le présent avenant a pour effet d'apporter des modifications relatives :

- au montant de la cotisation santé des salariés des entreprises de la branche ;
- à la tarification applicable aux personnes mentionnées à l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dite « loi Évin » ;
- au contenu des garanties pour les salariés.

Article 1^{er} | Modification de l'article 62 « Cotisations »

L'article 62 « Cotisations » est supprimé et remplacé comme suit :

« Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent régime.

Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie.

À compter du 1^{er} janvier 2026, la cotisation mensuelle du régime “remboursement complémentaire frais de soins de santé” est fixée à :

1,56 % du PMSS pour les salariés relevant du régime général et de 1,01 % du PMSS pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle.

La contribution de l’employeur devra être au minimum de 50 % de la cotisation.

Par dérogation à la répartition de la cotisation définie dans l’entreprise, les employeurs pourront prendre en charge l’intégralité de la cotisation due par les salariés à temps très partiel qui sinon auraient dû acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.»

Article 2 | Modification de l’article 57 « Garanties »

L’article 57 « Garanties » est supprimé et remplacé comme suit :

« Les niveaux d’indemnisation définis ci-dessous s’entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Définitions :

BR : base de remboursement retenue par l’assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

CCAM : classification commune des actes médicaux.

DPTM (dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée) : OPTAM/ OPTAM-CO.

OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée.

OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie-obstétrique.

€ : euro.

FR : frais réels engagés par le bénéficiaire.

HLF : honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

PLV : prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l’assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : ticket modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l’assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS).

(Voir page suivante.)

HOSPITALISATION			
NATURE DES FRAIS EN CAS D'HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET DE MATERNITE		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Frais de séjour		250% BR	
Forfait Patient Urgences (FPU)		100% des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Forfait journalier hospitalier		100% des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Forfait actes dits « lourds »		100% des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	300% BR 200% BR	
Chambre particulière (*)		Chambre particulière hors ambulatoire : 80 € par jour	
Frais d'accompagnement :			
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		25€ par jour	

(*) dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.

TRANSPORT	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Transport remboursé SS	100% BR

SOINS COURANTS			
NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Honoraires médicaux :			
► remboursés SS			
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	200% BR 130% BR	
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	250% BR 200% BR	
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	200% BR 150% BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	200% BR 150% BR	
► non remboursés SS			
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Phytothérapie, Podologie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou RPPS ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)		45€ par acte, limité à 4 actes par année civile	
Densitométrie osseuse		Crédit de 80 € par année civile	
Honoraires paramédicaux			
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		110% BR	
Psychologues (actes remboursés SS)		100% BR	
Analyses et examens de laboratoire			
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS		110% BR	
Forfait actes dits « lourds »		100% des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Médicaments :			
► remboursés SS		100% BR	
► non remboursés SS			
Contraception prescrite		Crédit de 80€ par année civile	
Pharmacie (hors médicaments) :			
► remboursée SS		100% BR	
► non remboursée SS			
Sevrage tabagique		Crédit de 80€ par année civile	

Matériel médical	
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	100% BR + crédit de 600 € par année civile
Actes de prévention remboursés SS	
Actes de prévention définis par la réglementation	100% BR
Santé bucco-dentaire	
Campagne d'incitation à une consultation de prévention bucco-dentaire à des âges clés (1).	Nature de l'action : Examen bucco-dentaire de prévention à 35 ans à 55 ans. Niveau de prise en charge : selon conditions contractuelles prévues au poste dentaire du présent tableau des garanties.
Actions en lien avec le traitement des cancers et la prévention de leurs récurrences	
Aide à la décision thérapeutique, notamment opératoire, d'un cancer (la pertinence médicale de cette aide est subordonnée à l'avis des médecins en charge du patient (oncologues ; chirurgien...))	Nature de l'action : prise en charge d'un forfait d'acte d'analyse aboutissant à la modélisation 3D des structures anatomiques et pathologiques d'un patient visibles à partir de son image médicale 3D (Scanner ou IRM) pour un patient ayant une suspicion de cancer opérable. Niveau de prise en charge : A hauteur de 450 € HT/acte.
Prévention des récurrences de cancers	Nature de l'action : Programme d'accompagnement progressif et personnalisé de lutte contre les récurrences après un traitement de cancers à partir des interventions non médicamenteuses suivantes : activité physique adaptée, alimentation et engagement motivationnel. Accompagnement d'une durée de 3 à 12 mois selon un niveau d'intervention et de progression défini par les professionnels de santé du programme. Niveau de prise en charge : prise en charge totale et directe du coût du programme.
Bilan de prévention	
Bilan de prévention personnel	Nature de l'action : Accès à un bilan personnel de prévention en ligne permettant une analyse des habitudes de vie et des conseils personnalisés en prévention. Niveau de prise en charge : prise en charge totale et directe du coût du programme.

(1) En complément des examens bucco-dentaires de prévention dans le cadre du programme M'T dents (à 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21 et 24 ans et pour les femmes enceintes).

AIDES AUDITIVES		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Equipements 100 % Santé (*) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV (**)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)		
Equipements libres (***) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	100% BR + 1 000 € (**)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	100% BR + 300 € (**)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (****)	100% BR	

(*) Equipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

(**) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entend pour chaque oreille indépendamment).

(***) Equipements de Classe II, tels que définis réglementairement.

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur, relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700€ RSS inclus au 01.01.2021).

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

DENTAIRE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
► Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	350% BR dans la limite des HLF	
Inlay core	330% BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	350% BR dans la limite des HLF	
► Panier libre (***)		
Inlay, onlay	350% BR	
Inlay core	330% BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	350% BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100% BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	250% BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	300% BR	
Parodontologie	Crédit de 200€ par année civile	
Implants dentaires (la garantie « implantologie » comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner,pilier...)	Forfait de 1 000€ par implant, limité à 3 implants par année civile	
Orthodontie	150% BR	

(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.

(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.

(***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.

OPTIQUE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Equipements 100 % Santé (*) :		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe A	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Equipements libres (***) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	80€	
Verres de classe B (quel que soit l'âge) (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement, par l'opticien-lunetier, d'une ordonnance pour des verres de classe A	100% BR dans la limite des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement, par l'opticien-lunetier, d'une ordonnance pour des verres de classe B	100% BR dans la limite des PLV	

Supplément pour verres avec filtres de classe B	100% BR dans la limite des PLV
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiphtosis / verres iséconiques)	100% BR
Autres dispositifs médicaux d'optique	
Lentilles acceptées par la SS	100% BR + Crédit de 200€ par année civile
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 200€ par année civile
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 1 500€ par année civile

(*) Equipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A, pris en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.

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

(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du Code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

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

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
 - glaucome ;
 - hypertension intraoculaire isolée ;
 - DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
 - rétinopathie diabétique ;
 - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
 - cataracte évolutive à composante réfractive ;
 - tumeurs oculaires et palpébrales ;
 - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
 - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
 - greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
 - kératocône évolutif ;
 - kératopathies évolutives ;
 - dystrophie cornéenne ;
 - amblyopie ;
 - diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
 - diabète ;
 - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
 - hypertension artérielle mal contrôlée ;
 - sida ;
 - affections neurologiques à composante oculaire ;
 - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
 - corticoïdes ;
 - antipaludéens de synthèse ;
 - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

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

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

(***) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.

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

Grille optique « verres de classe B »

VERRES UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)	
			Adultes et enfants de 16 ans et +	Enfant -16 ans
UNIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	80€	90€
		SPH < - 6 ou > + 6	140€	150€
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	80€	90€
		SPH > 0 et S ≤ + 6	80€	90€
		SPH > 0 et S > + 6	140€	150€
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	140€	150€
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	140€	150€
MULTIFOCAUX ET PROGRESSIFS	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	170€	200€
		SPH < - 4 ou > + 4	290€	300€
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	170€	200€
		SPH > 0 et S ≤ + 8	170€	200€
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	290€	300€
		SPH > 0 et S > + 8	290€	300€
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	290€	300€

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

AUTRES FRAIS	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Cure thermique remboursée SS :	
Frais de traitement et honoraires	100% BR
Frais de voyage et hébergement	Forfait de 250 €
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	Forfait de 300€
Fécondation in vitro	Crédit de 300€ par année civile
Télésurveillance médicale remboursée SS (dispositif prévu aux articles L.162-48 et suivants du Code de la Sécurité sociale)	100 % BR

Article 3 | Modification de l'article 61 « Cessation des garanties »

L'article 61 est supprimé et remplacé comme suit :

« Pour le salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de l'article 60, le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

À titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture ait été acquittée, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement disposent d'un délai de six mois à compter de la cessation de leur contrat de travail, ou, le cas échéant, dans les six mois à compter de la fin de la période de portabilité visée par l'article 60, pour demander à bénéficier du maintien de la garantie. La garantie prendra alors effet au plus tôt le lendemain de la cessation du contrat de travail ou, le cas échéant, au plus tôt à l'issue de la période de prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Afin de garantir une solidarité entre salariés et anciens salariés, notamment une solidarité intergénérationnelle par la mutualisation des cotisations des anciens salariés avec celles des salariés actifs, la cotisation des anciens salariés est fixée comme suit :

- la première année, la cotisation est égale à la cotisation (part patronale et salariale) dont ils s'acquittaient lorsqu'ils étaient en activité (définie à l'article 62 de la convention collective nationale de la pâtisserie) ;
- la deuxième année, la cotisation est fixée à 125 % de la cotisation des salariés actifs ;
- la troisième année, la cotisation est fixée à 150 % de la cotisation des salariés actifs ;
- la quatrième année, la cotisation est fixée à 200 % de la cotisation des salariés actifs ;
- la cinquième année et les années suivantes, la cotisation est fixée à 220 % de la cotisation des salariés actifs. »

Article 4 | Modification de l'article 55 « Adhésions. Affiliation »

L'article 55 est modifié comme suit :

« À compter de la date d'effet du présent régime, les entreprises doivent affilier, par la signature d'un bulletin d'affiliation, les salariés bénéficiaires définis à l'article 56.

Conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée par l'organisme assureur à l'employeur, sera remise par ce dernier à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime auquel il adhère.

Pendant toute la durée du régime, aucun salarié bénéficiaire ne peut démissionner à titre individuel et de son propre fait. Toutefois, peuvent, à leur initiative, se dispenser d'affiliation au présent régime en fournissant à leur employeur, chaque année, les justificatifs correspondants aux cas de dispenses. »

Article 5 | Modification de l'article 67 sur le choix de l'organisme assureur et suppression de l'article 68 « Clause et migration »

L'article 67 est modifié comme suit :

« Les modalités d'organisation de la mutualisation du régime portant le niveau des taux de cotisations, les niveaux de garanties et l'usage des fonds de prévention et d'actions sociale sont régulièrement réexaminées par le comité paritaire de gestion et de suivi. »

L'article 68 est supprimé.

Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à

l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les dispositions du présent avenant sont applicables de manière indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture minimale uniforme.

Article 7 | Date d'effet

Les modifications prévues par le présent avenant prennent effet au 1^{er} janvier 2026.

Article 8 | Dépôt. Extension

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

La Confédération nationale des artisans pâtisseries chocolatiers, confiseurs glaciers, traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan – 92309 Levallois-Perret Cedex, se charge des formalités nécessaires.

Fait à Levallois-Perret, le 13 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Protocole d'accord du 6 novembre 2025 relatif aux minima garantis des journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée

NOR : ASET2550947M

IDCC : 1480

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

FNPS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

Solidaires SNJ,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Pour mémoire, en l'absence d'accord conclu relatif aux minima garantis en 2024, la FNPS avait procédé à une revalorisation unilatérale des minima garantis de 0,5 % applicable dès le 1^{er} janvier 2025.

Lors de la réunion paritaire du 13 juin 2025, le bilan social annuel 2025 portant sur les données de 2024 a été présenté aux représentants des salariés. Il résulte des données collectées par AUDIENS et les réponses reçues au questionnaire relatif à la rémunération par niveau envoyé par la FNPS à ses membres.

La fédération a fait à cette occasion une première proposition de revalorisation des minima qu'elle a fait évoluer lors des réunions paritaires qui se sont tenues les 22 septembre et 7 octobre 2025.

À la suite de cette dernière la FNPS a adressé une note relative à la situation économique de la presse d'information professionnelle et spécialisée et une dernière proposition de revalorisations des minima.

Entrée en vigueur et extension

La nouvelle grille des minima garantis en annexe du présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} décembre 2025. Les parties conviennent par ailleurs que la FNPS saisira dans les meilleurs délais le ministre du travail, conformément aux dispositions de l'article 2261-24 du code du travail, en vue de l'extension du présent accord.

Justifications de l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés :

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires considèrent que, la branche de la presse spécialisée étant composée d'une part non négligeable de petites et très petites entreprises, le présent accord a été négocié en tenant compte des intérêts spécifiques des entreprises de moins de 50 salariés, acteurs majeurs de la branche et à l'origine de sa diversité et de la réalité de son économie.

Fait à Paris, le 6 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Minima garantis journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée

Temps complet mensuel 151,67 heures.

1^{er} décembre 2025.

(En euros.)

Qualification	Niveau	Salaires minimaux conventionnels
Directeur des rédactions Rédacteur en chef	185	2 899
Rédacteur en chef adjoint	160	2 545
Chef de service rédactionnel Secrétaire général de la rédaction	140	2 252
Premier secrétaire de rédaction Premier rédacteur graphiste Chef de rubrique Secrétaire de rédaction unique	133	2 165
Reporter-photographe Reporter-dessinateur Reporter Secrétaire de rédaction Rédacteur-rewriter Rédacteur réviseur Rédacteur graphiste	110	1 900
Rédacteur unique Rédacteur spécialisé	105	1 875
Rédacteur	100	1 848
Stagiaire 1 ^{re} et 2 ^e année	95	1 827

Barème de pige feuillet 1 500 signes (hors prime d'ancienneté, CP et 13^e mois) : 55,55 € bruts.

Avenant n° 9 du 22 octobre 2025

à l'accord du 7 octobre 2015
relatif à la complémentaire santé

NOR : ASET2550909M

IDCC : 1486

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

SYNTEC ;

CINOV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

CFTC Média+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, et en application de l'article 1.2 de l'accord modifié du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ont procédé à un réexamen des modalités d'organisation de la recommandation d'organismes assureurs pour la mise en œuvre de leur régime frais de santé.

Aux termes d'une procédure de mise en concurrence préalable réalisée dans le respect des textes applicables, lesdits partenaires ont choisi de recommander trois organismes assureurs pour la période s'étendant du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2030.

En conséquence, les modifications qui suivent sont apportées à l'accord de branche modifié du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé.

Article 1^{er} | Rectification tenant à l'expression d'une garantie optique

À l'annexe I de l'accord de branche du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé, au sein du tableau « optique : verres de "classe B" et montures », la ligne « sphère > 0 et

(sphère + cylindre) > + 6 » (par verre unifocal, sphérique-cylindrique) est remplacée par les stipulations suivantes :

Sphère > 0 et (sphère + cylindre) > + 6	85 €	75 €	90 €	75 €	100 €	75 €	125 €	90 €
---	------	------	------	------	-------	------	-------	------

Article 2 | Choix des organismes assureurs recommandés et de la société apéritrice

L'annexe II de l'accord de branche du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé est modifié de la manière suivante :

« Annexe II

Choix des organismes assureurs recommandés et de la société apéritrice

Article 1^{er} | Choix des organismes assureurs recommandés

La commission paritaire de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils retient à l'issue de sa procédure de mise en concurrence des organismes assureurs dans le cadre de la recommandation prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, au titre de la complémentaire santé, les organismes assureurs suivants :

- Aésio mutuelle ;
- Harmonie mutuelle ;
- Malakoff Humanis prévoyance.

Article 2 | Société apéritrice

La commission paritaire de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils choisit Malakoff Humanis prévoyance en qualité de société apéritrice pour une durée de trois (3) ans. Au terme de cette durée, l'apérition pourra être reconduite à l'identique jusqu'au terme de la recommandation ou confiée à l'un des deux autres organismes recommandés cités à l'article 1^{er}. »

(Voir page suivante.)

Article 3 | Montant des cotisations

L'annexe III de l'accord de branche du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé est modifiée de la manière suivante :

« Annexe III

Montant des cotisations

Article 1^{er} | Structure "Salarié + enfant(s)/Conjoint facultatif"

	Garanties <u>obligatoires</u> et facultatives	Salarié + Enfant(s)	Conjoint
RÉGIME GENERAL (RG)	<u>Base</u>	64,00 €	56,00 €
	Option 1	19,00 €	14,00 €
	Option 2	38,50 €	31,00 €
	Option 3	75,50 €	62,00 €
	<u>Base + option 1 obligatoire</u>	80,50 €	70,00 €
	Option 2	19,50 €	17,00 €
	Option 3	56,50 €	48,00 €
	<u>Base + option 2 obligatoire</u>	98,00 €	87,00 €
	Option 3	37,00 €	31,00 €
	<u>Base + option 3 obligatoire</u>	132,50 €	118,00 €
RÉGIME LOCAL (ALSACE - MOSELLE)	<u>Base</u>	42,50 €	37,50 €
	Option 1	19,00 €	14,00 €
	Option 2	38,50 €	31,00 €
	Option 3	75,50 €	62,00 €
	<u>Base + option 1 obligatoire</u>	58,00 €	51,50 €
	Option 2	19,50 €	17,00 €
	Option 3	56,50 €	48,00 €
	<u>Base + option 2 obligatoire</u>	75,50 €	68,50 €
	Option 3	37,00 €	31,00 €
	<u>Base + option 3 obligatoire</u>	110,00 €	99,50 €

Exemple : si une entreprise (hors Alsace-Moselle) choisit de rendre obligatoire l'option 1, alors le tarif est de 80,50 €. Si le salarié souhaite bénéficier de l'option 3, alors le tarif sera majoré de 56,50 €, soit 137 €.

Article 2 | Structure "Isolé/Famille obligatoire"

	Garanties <u>obligatoires</u> et facultatives	Isolé	Famille
RÉGIME GENERAL (RG)	Base	46,50 €	122,50 €
	Option 1	11,00 €	30,00 €
	Option 2	24,50 €	67,50 €
	Option 3	50,00 €	138,00 €
	<u>Base + option 1 obligatoire</u>	56,50 €	151,00 €
	Option 2	13,50 €	37,00 €
	Option 3	39,00 €	107,50 €
	<u>Base + option 2 obligatoire</u>	68,00 €	184,00 €
	Option 3	25,50 €	70,50 €
	<u>Base + option 3 obligatoire</u>	92,00 €	248,50 €
RÉGIME LOCAL (ALSACE - MOSELLE)	Base	31,00 €	82,00 €
	Option 1	11,00 €	30,00 €
	Option 2	24,50 €	67,50 €
	Option 3	50,00 €	138,00 €
	<u>Base + option 1 obligatoire</u>	40,50 €	109,00 €
	Option 2	13,50 €	37,00 €
	Option 3	39,00 €	107,50 €
	<u>Base + option 2 obligatoire</u>	53,00 €	142,00 €
	Option 3	25,50 €	70,50 €
	<u>Base + option 3 obligatoire</u>	76,50 €	206,50 €

Exemple : si une entreprise (hors Alsace-Moselle) choisit de rendre obligatoire l'option 1, alors le tarif est de 56,50 €. Si le salarié souhaite bénéficier de l'option 3, alors le tarif sera majoré de 39,00 €, soit 95,50 €. »

Article 4 | Stipulations juridiques et administratives

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national aux entreprises visées par la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Date d'effet. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2026, sous réserve de son extension.

Conditions de révision et de dénonciation de l'accord

Le présent avenant s'incorpore à l'accord de branche du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé qu'il modifie. Il est donc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

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

Fait à Paris, le 22 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 22 octobre 2025

relatif aux salaires
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2550952M

IDCC : 1596-1597

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

FFB Nouvelle-Aquitaine ;
UR CAPEB Nouvelle-Aquitaine ;
FR SCOP BTP Nouvelle-Aquitaine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI MATTP CFTC Nouvelle-Aquitaine ;
CFDT construction bois Nouvelle-Aquitaine ;
FO Construction BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles XII-8 et XII-9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596) et non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine.

Article 2

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

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment pour tous les départements de Nouvelle-Aquitaine.

Barème applicable à compter du 1^{er} janvier 2026

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire minimal
Niveau I			
Ouvrier d'exécution			
– position 1	150	1 838,24 €	12,12 €
– position 2	170	1 862,51 €	12,28 €
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 912,56 €	12,61 €
Niveau III			
Compagnons professionnels			
– position 1	210	2 073,33 €	13,67 €
– position 2	230	2 229,55 €	14,70 €
Niveau IV			
Maître ouvriers ou chefs d'équipe			
– position 1	250	2 399,42 €	15,82 €
– position 2	270	2 560,19 €	16,88 €

Article 3

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

Article 4

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT) dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

Article 5

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

Fait à Bordeaux, le 22 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 22 octobre 2025

relatif aux indemnités de petits déplacements
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2550954M

IDCC : 1596-1597

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

FFB Nouvelle-Aquitaine ;
UR CAPEB Nouvelle-Aquitaine ;
FR SCOP BTP Nouvelle-Aquitaine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC Nouvelle-Aquitaine ;
CFDT construction bois Nouvelle-Aquitaine ;
FO Construction BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment, en date du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597) et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies

et ont déterminé le montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine applicables à compter du 1^{er} janvier 2026

Article 2

Pour tous les départements de la région Nouvelle-Aquitaine, les parties signataires du présent accord, ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Zones	Indemnité de repas	Indemnité de trajet	Indemnité de transport
Sous-zone 1 A	11,20 €	0,74 €	0,89 €
Sous-zone 1 B		1,67 €	2,35 €
Zone 2		3,45 €	5,12 €
Zone 3		4,90 €	8,50 €
Zone 4		6,37 €	11,93 €
Zone 5		7,88 €	15,33 €

Article 3

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

Article 4

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT) dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

Article 5

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

Fait à Bordeaux, le 22 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 24 octobre 2025

à l'accord du 13 juin 2022
relatif aux frais de santé

NOR : ASET2550941M

IDCC : 1978

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

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche ont signé, le 13 juin 2022, un accord mettant en place un régime complémentaire pour les frais de santé des salariés de la branche complétant l'accord collectif du 29 septembre 2020 portant mise à jour de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et services des animaux familiers.

Cet accord du 13 juin 2022 a fait l'objet d'un avenant le 5 novembre 2024 en vue de modifier les modalités de financement du régime frais de santé.

Par le présent avenant, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de modifier de nouveau ces modalités de financement et ce toujours dans l'objectif de rendre la branche plus attractive.

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

Le présent avenant concerne les entreprises de la branche visées à l'article 1.1 de l'accord collectif portant mise à jour de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers en date du 29 septembre 2020 étendu, ainsi que leurs salariés.

Article 2 | Modification de l'article 5 de l'accord du 13 juin 2022 relatif aux frais de santé

L'article 5 de l'accord du 13 juin 2022 considéré comme un avenant à la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et services des animaux familiers est modifié comme suit :

« Article 5 | Financement du régime de base frais de santé

Les cotisations mensuelles sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

La cotisation globale est répartie à raison de 50 % minimum à la charge de l'employeur et 50 % maximum à la charge du salarié, dans les conditions ci-après :

- la cotisation patronale est *a minima* de :
 - 0,755 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour les entreprises dont les salariés relèvent du régime général ;
 - 0,465 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour les entreprises dont les salariés relèvent du régime Alsace-Moselle ;
- la cotisation salariale est *a maxima* de :
 - 0,755 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour les entreprises dont les salariés relèvent du régime général ;
 - 0,465 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour les entreprises dont les salariés relèvent du régime Alsace-Moselle. »

Article 3 | Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Afin de privilégier une mutualisation du régime et en raison de la nature des stipulations qu'il révisé, le présent avenant ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 5 | Durée. Date d'effet. Dépôt et publicité

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Celui-ci fera l'objet des formalités nécessaires à son extension. Il prendra effet le 1^{er} janvier 2026 pour les entreprises adhérentes à une organisation patronale signataire. Il entrera en vigueur pour toutes les entreprises de la branche au 1^{er} jour du mois qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 24 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 13 octobre 2025

portant révision de l'accord du 16 décembre 1991
relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi
et de la formation professionnelle (CPNEFP)

NOR : ASET2550893M

IDCC : 1996

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

FSPF ;

USPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

Pharmacie LABM FO ;

CFDT FNSSSSS ;

UFIC-UNSA ;

CFE-CGC ;

FNSSSSS,

d'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu l'arrêté du 17 juillet 2025 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la pharmacie d'officine (1996) ;

Vu l'arrêté du 17 juillet 2025 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la pharmacie d'officine (1996) ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 ;

Vu l'accord collectif national étendu du 16 décembre 1991 modifié relatif à la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la pharmacie d'officine ;

Préambule

Connaissance prise de la liste des organisations syndicales de salariés ainsi que des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine ;

les parties signataires sont convenues de ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 2 « Composition » de l'accord collectif national étendu du 16 décembre 1991 susvisé est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 2 | Composition »

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est composée, d'une part, de 18 représentants des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, à raison de 3 représentants par organisation syndicale et, d'autre part, de 18 représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, à raison de 12 représentants pour la FSPF et de 6 représentants pour l'USPO. Chaque organisation syndicale de salariés ou d'employeurs a la possibilité de désigner un représentant suppléant, admis à siéger et à prendre part aux délibérations, en cas d'absence d'un représentant titulaire de son organisation. »

Article 2

Le dernier alinéa de l'article 7 « Délibérations de la commission » de l'accord collectif national étendu du 16 décembre 1991 susvisé est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Tout membre empêché de participer à une réunion de la commission peut se faire représenter, soit par un membre appartenant au même collège auquel il donne pouvoir à cet effet, le nombre de pouvoirs étant limité à trois par membre présent soit, le cas échéant, par un membre suppléant désigné par l'organisation syndicale de salariés ou d'employeurs à laquelle il appartient. »

Article 3

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prend effet à compter du 13 octobre 2025.

Il 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.

Le présent avenant peut être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il peut être dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,80 % d'officines de pharmacie 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 2023). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Fait à Paris, le 13 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 13 octobre 2025
relatif aux régimes de prévoyance
et aux régimes de frais de soins de santé

NOR : ASET2550894M

IDCC : 1996

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

FSPF ;

USPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

Pharmacie LABM FO ;

CFDT FNSSSSS ;

UFIC-UNSA ;

CFE-CGC ;

FNSCSSS,

d'autre part,

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du travail ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 et ses annexes, notamment son annexe IV « Régimes de prévoyance et régimes de frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine » modifiée en dernier lieu par avenant du 28 avril 2025.

(Voir page suivante.)

Préambule

Afin d'actualiser le montant des cotisations à effet du 1^{er} janvier 2026, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

L'annexe IV.1 « Régime de prévoyance et régime de frais de soins de santé du personnel non-cadre de la pharmacie d'officine » est modifiée comme suit :

I. Au C « Taux de cotisations » de l'article 10 « Cotisations » du 3 « Cotisations » le tableau du C2 est remplacé par le tableau suivant :

À compter du 1 ^{er} janvier 2026	
	Régime supplémentaire frais de santé
	Cotisation forfaitaire mensuelle ^[1]
Employeur	11,79 €
Salarié	11,79 €
Total	23,58 €
[1] À compter du 1 ^{er} janvier 2027, la cotisation forfaitaire évolue au 1 ^{er} janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.	

II. Au C « Taux de cotisations » de l'article 10 « Cotisations » du 3 « Cotisations » le a et le b du C3 sont remplacés par les dispositions suivantes :

a) Cotisations pour les garanties du régime de base obligatoire non-cadre (RPO)

À compter du 1 ^{er} janvier 2026		
Cotisation forfaitaire mensuelle ^[1]	Hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Par adulte non retraité	78,61 €	55,03 €
Par adulte retraité	121,21 €	83,99 €
Par enfant non à charge	47,16 €	32,69 €
[1] À compter du 1 ^{er} janvier 2027, la cotisation forfaitaire évolue au 1 ^{er} janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.		

b) Cotisations pour les garanties du régime supplémentaire frais de soins de santé non-cadre (RSF) (cotisations du régime de base obligatoire incluses)

À compter du 1 ^{er} janvier 2026		
Cotisation forfaitaire mensuelle ^[1]	Hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Par adulte non retraité	103,43 €	79,85 €
Par adulte retraité	141,49 €	103,84 €
Par enfant non à charge	62,05 €	47,58 €
[1] À compter du 1 ^{er} janvier 2027, la cotisation forfaitaire évolue au 1 ^{er} janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.		

Article 2

L'annexe IV.2 « Régime de prévoyance et régime de frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé de la pharmacie d'officine » est modifiée comme suit :

I. Au B « Taux de cotisation additionnels du régime supplémentaire cadre et assimilés (RSF) et du régime supplémentaire cadres et assimilés avec franchise réduite (RSF+) » du II « Cotisations » le tableau du B1 est remplacé par le tableau suivant :

À compter du 1 ^{er} janvier 2026		
Risque	Prévoyance	Frais de soins de santé
Assiette	Salaire total dans la limite de TA+ TB	Cotisation forfaitaire mensuelle ^[1]
Employeur	0,09 %	11,79 €
Salarié	0,09 %	11,79 €
Total	0,18 %	23,58 €

[1] À compter du 1^{er} janvier 2027, la cotisation forfaitaire évolue au 1^{er} janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.

II. Au B « Taux de cotisation additionnels du régime supplémentaire cadre et assimilés (RSF) et du régime supplémentaire cadres et assimilés avec franchise réduite (RSF+) » du II « Cotisations » le tableau du B2 est remplacé par le tableau suivant :

À compter du 1 ^{er} janvier 2026		
Risque	Prévoyance	Frais de soins de santé
Assiette	Salaire total dans la limite de TA+ TB	Cotisation forfaitaire mensuelle ^[1]
Employeur	0,81 %	11,79 €
Salarié	0,09 %	11,79 €
Total	0,90 %	23,58 €

[1] À compter du 1^{er} janvier 2027, la cotisation forfaitaire évolue au 1^{er} janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.

III. Au D « Adhérents facultatifs frais de soins de santé » du II « Cotisations » les 1 et 2 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« 1. Cotisation pour les garanties du régime de base obligatoire cadres et assimilés (RPO)

À compter du 1 ^{er} janvier 2026		
Cotisation forfaitaire mensuelle ^[1]	Hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Par adulte non retraité	78,61 €	55,03 €
Par adulte retraité	121,21 €	83,99 €
Par enfant non à charge	47,16 €	32,69 €

[1] À compter du 1^{er} janvier 2027, la cotisation forfaitaire évolue au 1^{er} janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.

2. Cotisation pour les garanties du régime supplémentaire cadres et assimilés (RSF et RSF+) (cotisations du régime de base obligatoire cadres et assimilés – RPO – incluses)

À compter du 1 ^{er} janvier 2026		
Cotisation forfaitaire mensuelle ^[1]	Hors Alsace-Moselle	Alsace-Moselle
Par adulte non retraité	103,43 €	79,85 €
Par adulte retraité	141,49 €	103,84 €
Par enfant non à charge	62,05 €	47,58 €
[1] À compter du 1 ^{er} janvier 2027, la cotisation forfaitaire évolue au 1 ^{er} janvier de chaque année N en fonction de la revalorisation éventuelle du plafond mensuel de la sécurité sociale constatée entre l'année N-2 et l'année N-1.		

IV. Le E « Retraités cadres et assimilés, ayant adhéré, avant le 1^{er} janvier 1994, à un contrat d'assurance mettant en œuvre les garanties de frais de soins de santé définies au III » du VII « Contrat proposé aux anciens assurés, et salariés dont le contrat de travail est suspendu, en vue du maintien des garanties frais de soins de santé (RPO, RSF et RSF+) » est supprimé.

Article 3

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le 1^{er} janvier 2026.

Il 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.

Le présent avenant peut être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il peut être dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du 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 avenant à moins de garanties au moins équivalentes.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,80 % d'officines de pharmacie 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 2023). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Fait à Paris, le 13 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 13 octobre 2025

à l'accord du 16 janvier 2023
relatif aux garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

NOR : ASET2550895M

IDCC : 1996

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

FSPF ;

USPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

Pharmacie LABM FO ;

CFDT FNSSSSS ;

UFIC-UNSA ;

CFE-CGC ;

FNSCSSS,

d'autre part,

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 912-1, R. 912-1 et suivants et D. 912-1 et suivants ;

Vu le code du travail ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997, notamment son annexe IV « Régimes de prévoyance et régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine » ;

Vu l'accord collectif national étendu du 16 janvier 2023 relatif aux garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, modifié en dernier lieu par avenant étendu du 10 mars 2025 ;

Vu le relevé de décisions de la réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la pharmacie d'officine du 30 juin 2025 ;

Préambule

Avec pour objectif de modifier les prestations servies, à compter du 1^{er} janvier 2026, par le fonds haut degré de solidarité (HDS) de la pharmacie d'officine, conformément aux décisions prises, le 30 juin 2025, par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la pharmacie d'officine, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Les deux tableaux figurant à l'article 2 « Financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité en pharmacie d'officine » de l'accord collectif national étendu du 16 janvier 2023 susvisé, sont remplacés par les deux tableaux suivants :

Cotisations « HDS » salariés non cadres – régime de base obligatoire non-cadre (RPO)		
	Employeur	Salarié
Hors Alsace-Moselle	0,039 % du traitement de base + 0,47 euros ^[1]	0,023 % du traitement de base + 0,47 euros ^[1]
Alsace-Moselle	0,038 % du traitement de base + 0,35 euros ^[1]	0,023 % du traitement de base + 0,35 euros ^[1]
<small>[1] Au 1^{er} janvier 2027, les cotisations forfaitaires mensuelles employeur et salarié sont fixées à 0,53 € hors Alsace-Moselle et à 0,41 € en Alsace-Moselle ; Au 1^{er} janvier 2028, les cotisations forfaitaires mensuelles employeur et salarié sont fixées à 0,59 € hors Alsace-Moselle et à 0,47 € en Alsace-Moselle ; Au 1^{er} janvier 2029, les cotisations forfaitaires mensuelles employeur et salarié sont fixées à 0,65 € hors Alsace-Moselle et à 0,53 € en Alsace-Moselle.</small>		

Cotisations « HDS » salariés cadres et assimilés – régime de base obligatoire (RPO)		
	Employeur	Salarié
Hors Alsace-Moselle	0,039 % du salaire total dans la limite de TA + TB + 0,47 euros ^[1]	0,006 % du salaire total dans la limite de TA + TB + 0,47 euros ^[1]
Alsace-Moselle	0,037 % du salaire total dans la limite de TA + TB + 0,35 euros ^[1]	0,003 % du salaire total dans la limite de TA + TB + 0,35 euros ^[1]
<small>[1] Au 1^{er} janvier 2027, les cotisations forfaitaires mensuelles employeur et salarié sont fixées à 0,53 € hors Alsace-Moselle et à 0,41 € en Alsace-Moselle ; Au 1^{er} janvier 2028, les cotisations forfaitaires mensuelles employeur et salarié sont fixées à 0,59 € hors Alsace-Moselle et à 0,47 € en Alsace-Moselle ; Au 1^{er} janvier 2029, les cotisations forfaitaires mensuelles employeur et salarié sont fixées à 0,65 € hors Alsace-Moselle et à 0,53 € en Alsace-Moselle.</small>		

Article 2

Le règlement du fonds HDS de la pharmacie d'officine mentionné à l'article 4 de l'accord collectif national étendu du 16 janvier 2023 susvisé et annexé à ce dernier, est remplacé par le règlement annexé au présent avenant.

Article 3

Le présent avenant, applicable à compter du 1^{er} janvier 2026, prendra fin, au plus tard, au terme de la période d'application de l'accord collectif national étendu du 16 janvier 2023 susvisé,

soit le 31 décembre 2027 inclus. Il sera présenté à l'extension à la demande de la partie la plus diligente.

Le présent avenant peut être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du 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 avenant à moins de garanties au moins équivalentes.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,80 % d'officines de pharmacie 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 2023). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Fait à Paris, le 13 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Règlement au 1^{er} janvier 2026 du fonds haut degré de solidarité de la pharmacie d'officine

Fonds haut degré de solidarité de la pharmacie d'officine

Règlement au 1^{er} janvier 2026

L'accord collectif national du 16 janvier 2023 prévoit la définition de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité (HDS) telles que définies à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

À cet effet, l'article 1^{er} « Degré élevé de solidarité de la pharmacie d'officine » de cet accord organise un fonds mutualisé, appelé fonds HDS de la pharmacie d'officine, relevant des dispositions de l'article L. 912-1 IV du code de la sécurité sociale. La gestion de ce fonds est confiée exclusivement à l'APGIS.

Ce fonds est financé à hauteur de 2 % des cotisations relatives aux régimes obligatoires de prévoyance et aux régimes obligatoires frais de soins de santé visés à l'annexe IV de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine.

Les garanties du fonds HDS de la pharmacie d'officine sont définies conformément aux dispositions de l'article R. 912-2 et R. 912-3 du code de la sécurité sociale par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la pharmacie d'officine. Elles comprennent, à compter du 1^{er} janvier 2026, les actions suivantes :

I. Packs « Coups durs » : accompagnement à la suite d'un décès (pack « Coup dur décès »), d'une hospitalisation d'au moins 4 jours continus (pack « Coup dur hospitalisation ») ou d'une maladie grave (pack « Coup dur maladie grave ») ;

II. Pack « Aidant » : aide aux aidants d'un proche en situation de dépendance ;

III. Pack « Prévention » : remboursement des vaccins, des analyses médicales sur prescription médicale mais non remboursées par la sécurité sociale et des tests de dépistage non remboursés par la sécurité sociale pour favoriser la prévention des maladies, et prise en charge des troubles de l'orientation chez les enfants couverts par les régimes conventionnels visés à l'annexe IV précitée ;

IV. Fonds social de la pharmacie d'officine :

IV.A. Fonds de solidarité : aide financière attribuée sur étude de dossier par la CPPNI de la pharmacie d'officine ou, sur délégation, par la sous-commission « Prévoyance » ;

IV.B. Prise en charge d'une partie des cotisations « Frais de soins de santé » des salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation ;

IV.C. Prise en charge, sous conditions de ressources, d'une partie des cotisations « Frais de soins de santé » des anciens salariés retraités et des anciens salariés en invalidité ou en incapacité de travail dont le contrat de travail est rompu, qui adhèrent au régime conventionnel frais de soins de santé des anciens salariés défini par l'annexe IV.1 ou IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ;

IV.D. Prise en charge d'une partie des cotisations « Frais de soins de santé » des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour congé parental d'éducation ;

Le présent document précise les actions mises en œuvre, leur date d'effet et les conditions pour en bénéficier.

En complément des actions individuelles détaillées ci-après, le fonds HDS de la pharmacie d'officine finance également une action de prévention collective pour favoriser la vaccination antigrippale. Le montant forfaitaire versé par salarié vacciné par l'officine est précisé chaque année par la CPPNI de la pharmacie d'officine.

I. Packs « Coups durs »

I.A. Pack « Coup dur décès »

Objet	Aide financière en cas de décès d'un membre de la famille.
Période de validité	À compter du 1 ^{er} janvier 2026.
Bénéficiaires	<p>Salariés et anciens salariés des entreprises qui relèvent de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine ainsi que leurs ayants droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les salariés concernés sont ceux qui sont couverts par les régimes conventionnels de prévoyance et de frais de soins de santé définis à l'annexe IV.1 (pour les salariés non cadres) ou l'annexe IV.2 (salariés cadres et assimilés) de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine y compris ceux qui bénéficient d'un maintien gratuit ou d'une dispense d'affiliation au régime de frais de soins de santé ; – les anciens salariés concernés sont ceux : <ul style="list-style-type: none"> – dont le contrat de travail a été rompu avant le 1^{er} janvier 2018 ; – dont le contrat de travail a été rompu depuis le 1^{er} janvier 2018 et qui cotaient au HDS dans l'entreprise qui les employait avant la rupture de leur contrat de travail ; – et qui remplissent l'une des conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> – anciens salariés qui bénéficient d'un maintien gratuit du régime frais de soins de santé défini par l'annexe IV.1 ou IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ; – anciens salariés qui adhèrent au régime conventionnel de frais de soins de santé des anciens salariés défini par l'annexe IV.1 ou IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ; – anciens salariés qui bénéficient d'une rente d'invalidité servie par le régime de prévoyance défini par l'annexe IV.1 ou IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ; – les ayants droit sont ceux qui sont couverts par le régime conventionnel de frais de soins de santé défini par les annexes IV.1 et IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine à titre obligatoire ou facultatif.
Conditions d'éligibilité (conditions cumulatives)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le demandeur doit avoir la qualité de bénéficiaire (au sens de la définition ci-dessus) à la date du fait générateur définie ci-après : date du décès d'un membre de la famille ; 2. Lorsque le demandeur est salarié, l'entreprise dont il dépend doit être à jour du paiement des cotisations HDS à l'APGIS ; 3. Le bénéficiaire doit fournir les justificatifs démontrant l'existence de l'un des événements pris en charge (voir définitions) ; 4. Le fait générateur doit se situer pendant la période de validité du pack « Coup dur décès » ; 5. Le bénéficiaire doit faire la demande d'aide au titre du pack « Coup dur décès » dans les 6 mois qui suivent le décès.
Montant de l'aide	<p>Montant maximum de l'aide = 750 €, versée sur justificatifs des dépenses engagées et dans la limite des ressources disponibles dans le fonds HDS.</p> <p>Le plafond de 750 € s'applique par décès d'un membre de la famille ou en cas de décès du salarié.</p>

Dépenses remboursables (conditions cumulatives)	<p>a) Dépenses exposées par le bénéficiaire pour faire face à l'événement et non remboursées par ailleurs ;</p> <p>b) La prestation doit avoir été réalisée dans la période éligible au remboursement c'est-à-dire dans les 12 mois qui suivent la date du décès ;</p> <p>c) La prestation à rembourser doit figurer dans la liste des prestations pouvant donner lieu à une aide au titre du pack « Coup dur décès » (voir liste ci-après) ;</p> <p>d) Le bénéficiaire doit transmettre à l'APGIS les justificatifs des dépenses engagées permettant de vérifier que les conditions visées au a à c ci-dessus sont remplies (nature de la dépense, date de la prestation, montant payé par le bénéficiaire...)</p> <p>Les justificatifs doivent être transmis à l'APGIS dans un délai maximum de 1 an après la date de réalisation de la prestation.</p> <p>Lorsque l'ouverture du droit à prestation a été validée par le gestionnaire du HDS, le bénéficiaire concerné conserve son droit à prestations dans la limite du montant de l'aide et jusqu'à l'expiration des délais mentionnés ci-avant pour présenter les demandes de remboursement, même s'il quitte l'entreprise et ne bénéficie plus du régime conventionnel de prévoyance ou de frais de soins de santé défini à l'annexe IV.1 ou l'annexe IV.2 de la pharmacie d'officine.</p>
Montant remboursé	<p>Montant de la dépense exposée dans la limite des coûts unitaires précisés ci-après et du montant maximum de l'aide en tenant compte des remboursements déjà effectués au titre du pack « Coup dur décès » et dans la limite des ressources disponibles dans le fonds HDS.</p> <p>Une même dépense ne peut pas être remboursée plusieurs fois.</p>

Définitions utiles au titre du pack « Coup dur décès »

Ayants droit	Ayants droit couverts par le régime conventionnel frais de soins de santé défini par les annexes IV.1 et IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine à titre obligatoire ou facultatif.
Date de la demande d'aide	Date d'envoi de demande de pack « Coup dur décès » (date du courriel ou date du cachet de la poste).
Date du fait générateur (date de survenance)	Date du décès d'un membre de la famille.
Période éligible au remboursement	Les 12 mois qui suivent la date du décès.
Organisme compétent pour délivrer la prestation	APGIS
Membres de la famille dont le décès ouvre droit à l'aide en cas de décès	<p>Conjoint du bénéficiaire, concubin et partenaire de Pacs.</p> <p>Enfants du bénéficiaire ou de son conjoint/concubin/partenaire de Pacs (ainsi que les enfants des enfants visés ci-avant).</p> <p>Ascendants directs du bénéficiaire.</p>

I.B. Pack « Coup dur hospitalisation »

Objet	Aide financière en cas d'hospitalisation d'au moins 4 jours continus.
Période de validité	À compter du 1 ^{er} janvier 2026
Bénéficiaires	<p>Salariés et anciens salariés des entreprises qui relèvent de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine ainsi que leurs ayants droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les salariés concernés sont ceux qui sont couverts par les régimes conventionnels de prévoyance et de frais de soins de santé définis à l'annexe IV.1 (pour les salariés non cadres) ou l'annexe IV.2 (salariés cadres et assimilés) de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine y compris ceux qui bénéficient d'un maintien gratuit ou d'une dispense d'affiliation au régime de frais de soins de santé ; – les anciens salariés concernés sont ceux : <ul style="list-style-type: none"> – dont le contrat de travail a été rompu avant le 1^{er} janvier 2018 ; – dont le contrat de travail a été rompu depuis le 1^{er} janvier 2018 et qui cotisaient au HDS dans l'entreprise qui les employait avant la rupture de leur contrat de travail ; – et qui remplissent l'une des conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> – anciens salariés qui bénéficient d'un maintien gratuit du régime frais de soins de santé défini par l'annexe IV.1 ou IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ; – anciens salariés qui adhèrent au régime conventionnel frais de soins de santé des anciens salariés défini par l'annexe IV.1 ou IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ; – anciens salariés qui bénéficient d'une rente d'invalidité servie par le régime de prévoyance défini par l'annexe IV.1 ou IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ; – les ayants droit sont ceux qui sont couverts par le régime conventionnel frais de soins de santé défini par les annexes IV.1 et IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine à titre obligatoire ou facultatif.
Conditions d'éligibilité (conditions cumulatives)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le demandeur doit avoir la qualité de bénéficiaire (au sens de la définition ci-dessus) à la date du fait générateur définie ci-après : date de début d'hospitalisation d'au moins 4 jours continus ; 2. Lorsque le demandeur est salarié, l'entreprise dont il dépend doit être à jour du paiement des cotisations HDS à l'APGIS ; 3. Le bénéficiaire doit fournir les justificatifs démontrant l'existence de l'un des événements pris en charge (voir définitions) ; 4. Le fait générateur doit se situer pendant la période de validité du pack « Coup dur hospitalisation » ; 5. Le bénéficiaire doit faire la demande d'aide au titre du pack « Coup dur hospitalisation » dans les 3 mois qui suivent la sortie d'hospitalisation.
Montant de l'aide	<p>Montant maximum de l'aide = 750 €, versée sur justificatifs des dépenses engagées et dans la limite des ressources disponibles dans le fonds HDS.</p> <p>Le plafond de 750 € s'applique pour une ou plusieurs hospitalisations d'au moins 4 jours continus chacune, sur une période de 12 mois de date à date à partir de la date de début de la 1^{re} hospitalisation.</p>

Dépenses remboursables (conditions cumulatives)	<p>a) Dépenses exposées par le bénéficiaire pour faire face à l'événement et non remboursées par ailleurs ;</p> <p>b) La prestation doit avoir été réalisée dans la période éligible au remboursement c'est-à-dire dans les 12 mois qui suivent la date de sortie d'hospitalisation ;</p> <p>c) La prestation à rembourser doit figurer dans la liste des prestations pouvant donner lieu à une aide au titre du pack « Coup dur hospitalisation » (voir liste ci-après) ;</p> <p>d) Le bénéficiaire doit transmettre à l'APGIS les justificatifs des dépenses engagées permettant de vérifier que les conditions visées au a à c ci-dessus sont remplies (nature de la dépense, date de la prestation, montant payé par le bénéficiaire...)</p> <p>Les justificatifs doivent être transmis à l'APGIS dans un délai maximum de 1 an après la date de réalisation de la prestation.</p> <p>Lorsque l'ouverture du droit à prestation a été validée par le gestionnaire du HDS, le bénéficiaire concerné conserve son droit à prestations dans la limite du montant de l'aide et jusqu'à l'expiration des délais mentionnés ci-avant pour présenter les demandes de remboursement, même s'il quitte l'entreprise et ne bénéficie plus du régime conventionnel de prévoyance ou de frais de soins de santé défini à l'annexe IV.1 ou l'annexe IV.2 de la pharmacie d'officine.</p>
Montant remboursé	<p>Montant de la dépense exposée dans la limite des coûts unitaires précisés ci-après et du montant maximum de l'aide en tenant compte des remboursements déjà effectués au titre du pack « Coup dur hospitalisation » et dans la limite des ressources disponibles dans le fonds HDS.</p> <p>Une même dépense ne peut pas être remboursée plusieurs fois.</p>

Définitions utiles au titre du pack « Coup dur hospitalisation »

Ayants droit	Ayants droit couverts par le régime conventionnel frais de soins de santé défini par les annexes IV.1 et IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine à titre obligatoire ou facultatif.
Date de la demande d'aide	Date d'envoi de demande de pack « Coup dur hospitalisation » (date du courriel ou date du cachet de la poste).
Date du fait générateur (date de survenance)	Date de début d'hospitalisation d'au moins 4 jours continus.
Période éligible au remboursement	Les 12 mois qui suivent la date de sortie d'hospitalisation.
Organisme compétent pour délivrer la prestation	APGIS
Hospitalisations pouvant ouvrir droit à l'aide	<p>Hospitalisation d'au moins 4 jours continus ;</p> <p>Toute nouvelle hospitalisation ayant débuté moins de 12 mois après une hospitalisation ayant ouvert droit à l'aide ne donne pas droit à un nouveau pack.</p>

I.C. Pack « Coup dur maladie grave »

Objet	Aide financière en cas de maladie grave.
Période de validité	À compter du 1 ^{er} janvier 2026.
Bénéficiaires	<p>Salariés et anciens salariés des entreprises qui relèvent de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine ainsi que leurs ayants droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les salariés concernés sont ceux qui sont couverts par les régimes conventionnels de prévoyance et de frais de soins de santé définis à l'annexe IV.1 (pour les salariés non cadres) ou l'annexe IV.2 (salariés cadres et assimilés) de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine y compris ceux qui bénéficient d'un maintien gratuit ou d'une dispense d'affiliation au régime frais de soins de santé ; – les anciens salariés concernés sont ceux : <ul style="list-style-type: none"> – dont le contrat de travail a été rompu avant le 1^{er} janvier 2018 ; – dont le contrat de travail a été rompu depuis le 1^{er} janvier 2018 et qui cotisaient au HDS dans l'entreprise qui les employait avant la rupture de leur contrat de travail ; – et qui remplissent l'une des conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> – anciens salariés qui bénéficient d'un maintien gratuit du régime frais de soins de santé défini par l'annexe IV.1 ou IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ; – anciens salariés qui adhèrent au régime conventionnel frais de soins de santé des anciens salariés défini par l'annexe IV.1 ou IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ; – anciens salariés qui bénéficient d'une rente d'invalidité servie par le régime de prévoyance défini par l'annexe IV.1 ou IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ; – les ayants droit sont ceux qui sont couverts par le régime conventionnel frais de soins de santé défini par les annexes IV.1 et IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine à titre obligatoire ou facultatif.
Conditions d'éligibilité (conditions cumulatives)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le demandeur doit avoir la qualité de bénéficiaire (au sens de la définition ci-dessus) à la date du fait générateur : date de la demande du pack « Coup dur maladie grave » (cf. définitions des maladies graves) ; 2. Lorsque le demandeur est salarié, l'entreprise dont il dépend doit être à jour du paiement des cotisations HDS à l'APGIS ; 3. Le bénéficiaire doit fournir les justificatifs démontrant l'existence de l'un des événements pris en charge (cf. définitions des maladies graves) ; 4. Le fait générateur doit se situer pendant la période de validité du pack « Coup dur maladie grave » ; 5. Le bénéficiaire doit faire la demande d'aide au titre du pack « Coup dur maladie grave » pendant la période de validité du pack pour la maladie grave.
Montant de l'aide	<p>Montant de l'aide = forfait de 750 €, versé en une fois, dans la limite des ressources disponibles dans le fonds HDS.</p> <p>Une même maladie ne peut ouvrir droit qu'à un seul pack « Maladie grave ».</p> <p>Si le bénéficiaire souhaite bénéficier d'une nouvelle aide au titre du pack « Coup dur maladie grave », il doit formuler une demande au titre du fonds social.</p> <p>En cas de polypathologie lors de la première demande, le médecin devra attester sur le formulaire prévu à cet effet (certificat médical HDS) que le bénéficiaire souffre de plusieurs maladies graves. Le bénéficiaire pourra alors demander un renouvellement du pack maladie grave au plus tôt un an après l'obtention du premier forfait.</p> <p>En cas de nouvelle maladie grave diagnostiquée postérieurement à la première demande, le bénéficiaire pourra solliciter l'attribution d'un nouveau pack maladie grave au plus tôt un an après la première demande.</p> <p>Dans les cas non prévus ci-avant, le bénéficiaire pourra formuler une demande au titre du fonds social.</p>

Définitions utiles au titre du pack « Coups durs maladies graves »

Ayants droit	Ayants droit couverts par le régime conventionnel frais de santé défini par les annexes IV.1 et IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine à titre obligatoire ou facultatif.
Date de la demande d'aide	Date d'envoi de demande de pack « Coup dur maladie grave » (date du courriel ou date du cachet de la poste).
Date du fait générateur (date de survenance)	Date de la demande d'aide.
Organisme compétent pour délivrer la prestation	APGIS.
Maladies graves pouvant ouvrir droit à l'aide	<p>Maladie non stabilisée figurant dans la liste ci-dessous :</p> <ul style="list-style-type: none"> – accident vasculaire cérébral invalidant ; – cancer ; – affection post-Covid-19 (« Covid long ») ; – démence sénile (Alzheimer...) ; – infarctus ou pathologie cardiaque invalidante ; – hémopathies ; – insuffisance hépatique sévère ; – diabète insulino-instable ; – myopathie ; – insuffisance respiratoire instable ; – parkinson non équilibré ; – mucoviscidose ; – insuffisance rénale dialysée décompensée ; – suite de transplantation d'organe ; – paraplégie non traumatique ; – polyarthrite rhumatoïde évolutive ; – sclérose en plaques ; – sclérose latérale amyotrophique ; – virus de l'immunodéficience humaine (VIH) ; – épilepsie ; – paraplégie traumatique ; – tétraplégie traumatique et non traumatique ; – amputation d'un ou de plusieurs membres supérieurs ou inférieurs. <p>L'existence de la maladie grave doit être établie par un certificat médical rempli par le médecin traitant du demandeur (certificat HDS maladie grave) et adressé sous pli confidentiel au service médical de l'APGIS à l'attention du médecin conseil.</p> <p>Le certificat médical ne sera pas conservé après traitement de la demande. L'information stockée sera uniquement celle précisant si le bénéficiaire bénéficie ou non d'un pack « Coup dur maladie grave » pour une ou pour plusieurs maladies graves.</p>

Tableau commun aux packs coups durs décès et hospitalisation

Liste des prestations pouvant donner lieu à une aide au titre des packs « Coups durs » et plafond unitaire pouvant être pris en charge (incluant les charges et taxes de toute nature)

Nature des actions	Définition des actions et précisions sur la/les personnes concernées	Pack décès	Pack hospitalisation	Plafond
Garde d'enfants	Les enfants du bénéficiaire	x	x	23 €/h
Accompagnement à l'école/activités extra-scolaires		x	x	23 €/h
Garde des ascendants	Les ascendants du bénéficiaire	x	x	23 €/h
Aide-ménagère	Le bénéficiaire	-	x	23 €/h
Garde-malade		-	x	23 €/h
Livraison de courses		-	x	26 €/livraison
Portage de repas		-	x	
Livraison de médicaments		-	x	
Organisation de soins à domicile	Aide d'un professionnel pour organiser les soins, aide et accompagnement du bénéficiaire pour favoriser la guérison et prévenir les rechutes.	-	x	265 €
Frais de transport	Pour les déplacements du bénéficiaire.	x	x	Frais réels dans la limite du plafond du pack correspondant
Bilan ergothérapeute	Bilan situationnel réalisé par un ergothérapeute au domicile du bénéficiaire.	-	x	370 €/bilan
Bilan nutritionnel	Bilan pour permettre au bénéficiaire de connaître les adaptations éventuelles à apporter à ses habitudes alimentaires.	-	x	53 €/bilan 32 €/consultation de suivi
Bilan social	Bilan permettant d'évaluer les besoins d'aide et d'accompagnement du bénéficiaire afin de le guider dans les mesures pouvant être mise en œuvre pour l'aider.	x	x	153 €/bilan
Bilan psychologique	Diagnostic des besoins du bénéficiaire en matière d'accompagnement et soutien psychologique.	x	x	317 €/bilan

Nature des actions	Définition des actions et précisions sur la/les personnes concernées	Pack décès	Pack hospitalisation	Plafond
Suivi psychologique	Le bénéficiaire	x	x	48 €/consultation
Coaching ciblé	Entretien d'évaluation de l'impact du coup dur sur la vie quotidienne du bénéficiaire et actions à mettre en œuvre pour l'aider à y faire face/points d'échanges réguliers avec le coach/bilan.	x	x	211 €/coaching
Second avis médical	Le bénéficiaire	–	x	370 €/dossier
Pour les dépenses non prévues dans la liste ou les montants qui dépassent le plafond indiqué, possibilité de formuler une demande d'intervention au titre du fonds social (remplir une demande d'aide du fonds social).				

(Voir page suivante.)

II. Pack « Aidant »

Objet	Aide financière à l'aidant d'un proche en situation de perte d'autonomie ou d'un enfant handicapé.
Période de validité	À compter du 1 ^{er} janvier 2026.
Bénéficiaires	<p>Salariés et anciens salariés des entreprises qui relèvent de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine ainsi que leurs ayants droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les salariés concernés sont ceux qui sont couverts par les régimes conventionnels de prévoyance et de frais de soins de santé définis à l'annexe IV.1 (pour les salariés non cadres) ou l'annexe IV.2 (salariés cadres et assimilés) de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine y compris ceux qui bénéficient d'un maintien gratuit ou d'une dispense d'affiliation au régime frais de soins de santé ; – les anciens salariés concernés sont ceux : <ul style="list-style-type: none"> – dont le contrat de travail a été rompu avant le 1^{er} janvier 2018 ; – dont le contrat de travail a été rompu depuis le 1^{er} janvier 2018 et qui cotisaient au HDS dans l'entreprise qui les employait avant la rupture de leur contrat de travail ; – et qui remplissent l'une des conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> – anciens salariés qui bénéficient d'un maintien gratuit du régime frais de soins de santé défini par l'annexe IV.1 ou IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ; – anciens salariés qui adhèrent au régime conventionnel frais de soins de santé des anciens salariés défini par l'annexe IV.1 ou IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ; – anciens salariés qui bénéficient d'une rente d'invalidité servie par le régime de prévoyance défini par l'annexe IV.1 ou IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ; – les ayants droit sont ceux qui sont couverts par le régime conventionnel frais de soins de santé défini par les annexes IV.1 et IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine à titre obligatoire ou facultatif.
Conditions d'éligibilité (conditions cumulatives)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le demandeur, qu'il soit mineur ou majeur, doit avoir la qualité de bénéficiaire (au sens de la définition ci-dessus) à la date de la demande d'aide ; 2. Lorsque le demandeur est salarié, l'entreprise dont il dépend doit être à jour du paiement des cotisations HDS à l'APGIS ; 3. Le bénéficiaire doit fournir les justificatifs permettant de montrer qu'il est aidant d'un enfant handicapé ou d'un proche en situation de perte d'autonomie (l'aidé) pour lequel aucune demande de pack aidant n'a été acceptée antérieurement (voir définition de l'aidant et de l'aidé). <p>Si le salarié ou l'ancien salarié et l'un de ses ayants droit aident la même personne, le pack « Aidant » ne peut pas être déclenché plusieurs fois pour la même personne aidée.</p> <p>À épuisement de l'enveloppe attribuée au titre d'un premier pack, le pack « Aidant » peut être renouvelé une fois pour la même personne aidée à compter de l'année civile suivante, sous réserve que les conditions pour en bénéficier soient toujours remplies. Le pack « Aidant » ne peut pas être renouvelé plus d'une fois pour une même personne aidée. Au-delà d'un renouvellement, le demandeur peut faire une demande d'aide au titre du fonds social.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Le bénéficiaire doit faire la demande d'aide pendant la période de validité du pack « Aidant » en remplissant le formulaire prévu à cet effet, disponible sur le site Internet de l'APGIS, et joindre les justificatifs demandés destinés à permettre de vérifier que les conditions d'éligibilité visées au 1 à 3 ci-dessus sont remplies.

Montant de l'aide	<p>Montant maximum de l'aide = 750 € par personne aidée.</p> <p>Cette aide est versée dans la limite des ressources disponibles dans le fonds HDS :</p> <ul style="list-style-type: none"> – soit sur justificatifs des dépenses engagées ; – soit sous la forme d'une allocation forfaitaire journalière de 21 euros versée, sur présentation des justificatifs, en complément de l'indemnisation servie par la caisse d'allocations familiales (CAF) ou la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) lorsque le bénéficiaire est titulaire d'un congé de proche aidant, d'un congé de présence parentale ou d'un congé de solidarité familiale. <p>Les deux modalités de versement de l'aide peuvent, le cas échéant, être combinées au titre d'une même personne aidée. Dans une telle hypothèse, le montant total de l'aide versée au bénéficiaire reste plafonné à 750 euros par personne aidée.</p> <p>Le plafond de de l'aide s'applique par binôme « aidant/aidé ».</p>
Actions pouvant donner lieu à intervention du HDS (conditions cumulatives)	<p>a) Dépenses exposées par le bénéficiaire, par son (sa) conjoint(e), concubin(e) ou personne liée à lui par un Pacs, au bénéfice de la personne aidée ou pour accompagner le bénéficiaire dans son rôle d'aidant, et non remboursées par ailleurs, ou indemnité complémentaire au montant versé par la CAF ou la CPAM au titre d'un congé de proche aidant, d'un congé de présence parentale ou d'un congé de solidarité familiale ;</p> <p>b) La prestation ou le congé doit avoir été réalisé ou pris dans la période éligible au remboursement (dans les 12 mois qui précèdent ou qui suivent la date de la demande d'aide sans pouvoir être antérieure à la date d'adhésion au régime conventionnel de prévoyance ou de frais de soins de santé défini à l'annexe IV.1 ou l'annexe IV.2 de la pharmacie d'officine ;</p> <p>c) La prestation à rembourser ou le congé à indemniser doit figurer dans la liste des actions pouvant donner lieu à une aide au titre du pack « Aidant » (cf. liste des prestations remboursables ci-après) ;</p> <p>d) Le bénéficiaire doit transmettre à l'APGIS les justificatifs des dépenses engagées permettant de vérifier que les conditions visées au a à c ci-dessus sont remplies (nature de la dépense, date de la prestation, montant payé par le bénéficiaire...)</p> <p>Les justificatifs doivent être transmis dans un délai maximum de 1 an après la date de réalisation de la prestation.</p> <p>Lorsque l'ouverture du droit à prestation a été validée par le gestionnaire du HDS, le bénéficiaire concerné conserve son droit à prestations dans la limite du montant de l'aide et jusqu'à l'expiration des délais mentionnés ci-avant pour présenter les demandes de remboursement, même s'il quitte l'entreprise et ne bénéficie plus du régime conventionnel de prévoyance ou de frais de soins de santé défini à l'annexe IV.1 ou l'annexe IV.2 de la pharmacie d'officine.</p>
Montant versé	<p>Indemnité forfaitaire journalière pour le congé de proche aidant, le congé de solidarité familiale ou le congé de présence parentale et/ou montant de la dépense exposée dans la limite des coûts unitaires précisés ci-après et du montant maximum de l'aide en tenant compte des remboursements déjà effectués au titre du pack « Aidant » et dans la limite des ressources disponibles dans le fonds HDS.</p> <p>Une même dépense ne peut pas être remboursée plusieurs fois.</p>

Définitions utiles au titre du pack « Aidant »

Aidant	Personne, mineure ou majeure, qui apporte seule, ou en complément de l'intervention d'un professionnel, l'aide humaine rendue nécessaire par la perte d'autonomie d'un proche ou d'un enfant handicapé, et qui n'est pas rémunérée pour cette aide.
Aidé	Enfant handicapé ou proche en situation de perte d'autonomie et qui relève des droits : – à l'allocation d'éducation pour l'enfant handicapé (AEEH) pour les catégories 2 à 6 ou allocation adultes handicapés (AAE) ; – ou à la prestation de compensation du handicap (PCH) ; – ou à l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) au titre d'un classement GIR 1 à 3.
Ayants droit	Ayants droit couverts par le régime conventionnel frais de soins de santé défini par les annexes IV.1 et IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine à titre obligatoire ou facultatif.
Date de la demande d'aide	Date d'envoi de demande de pack « Aidant » (date du courriel ou date du cachet de la poste).
Date du fait générateur	Date de la demande d'aide telle que définie ci-dessus.
Période éligible au remboursement	Les 12 mois qui précèdent et qui suivent la date de la demande d'aide, sans pouvoir être antérieurs à la date de début de la 1 ^{re} période réglée au titre du HDS par l'entreprise dont dépend le bénéficiaire (employeur ou dernier employeur).
Organisme compétent pour délivrer la prestation	APGIS.

Liste des actions pouvant donner lieu à intervention et budget unitaire maximum de prise en charge au titre du pack « Aidant » (incluant les charges et taxes de toute nature)

Nature des actions	Définition des actions et précisions sur la/les personnes concernées	Plafond
Garde d'enfants	Concerne les enfants de l'aidant afin de lui permettre de s'occuper de l'aidé.	23 €/h
Accompagnement à l'école/activités extra-scolaires		23 €/h
Aide-ménagère	Concerne l'aidé afin d'alléger la charge de travail de l'aidant.	23 €/h
Garde des ascendants		23 €/h
Garde-malade		23 €/h
Livraison de courses		26 €/livraison
Portage de repas		
Livraison de médicaments		
Organisation de soins à domicile	Aide d'un professionnel pour organiser les soins, aides et accompagnement dispensés à l'aidé dans un objectif de prévention de la perte d'autonomie.	265 €
Frais de transport	Pour les déplacements de l'aidé pour raison médicale.	Frais réels dans la limite du plafond du pack
	Pour les déplacements de l'aidant pour se rendre auprès de l'aidé.	Frais réels, dans la limite du plafond du pack
Bilan ergothérapeute	Bilan situationnel réalisé par un ergothérapeute au domicile de l'aidé.	370 €/bilan

Bilan nutritionnel	Bilan au bénéfice de l'aidé pour permettre à l'aidant de connaître les adaptations éventuelles à apporter aux habitudes alimentaires de l'aidé + suivi éventuel.	53 €/bilan 32 €/consultation de suivi
Bilan social	Bilan au bénéfice de l'aidé permettant d'évaluer les besoins d'aide et d'accompagnement en prenant en compte les problématiques de la personne concernée afin de guider l'aidant dans les mesures à mettre en œuvre au bénéfice de l'aidé.	153 €/bilan
Bilan psychologique	Diagnostic des besoins de l'aidant en matière d'accompagnement et soutien psychologique.	317 €/bilan
Suivi psychologique	Suivi au bénéfice de l'aidant.	48 €/h
Coaching ciblé	Entretien d'évaluation de l'impact de la situation d'aidant sur sa vie quotidienne et actions à mettre en œuvre pour faire face au rôle d'aidant/points d'échanges réguliers avec le coach/bilan.	211 €/coaching
Téléassistance	Prise en charge des frais de téléassistance pour l'aidé.	26 €/mois
Congé de solidarité familiale	Versement d'une indemnité forfaitaire par jour en complément de l'allocation journalière versée par la CPAM pour l'aidant pour soutenir l'aidé.	21 € par jour de congé
Congé de proche aidant	Versement d'une indemnité forfaitaire par jour en complément de l'allocation journalière versée par la CAF pour l'aidant pour soutenir l'aidé.	21 € par jour de congé
Congé de présence parentale	Versement d'une indemnité forfaitaire par jour en complément de l'allocation journalière versée par la CAF pour l'aidant pour soutenir l'aidé.	21 € par jour de congé
Pour les dépenses non prévues dans la liste ou les montants qui dépassent le plafond indiqué, possibilité de faire une demande d'intervention au titre du fonds social (remplir une demande d'aide du fonds social).		

III. Pack « Prévention »

Objet	Remboursement des vaccins, des analyses médicales sur prescription médicale et non remboursées par la sécurité sociale, des tests de dépistage (y compris autotests) non remboursés par la sécurité sociale, pour favoriser la prévention des maladies, et prise en charge des troubles de l'orientation chez les enfants couverts par les régimes conventionnels visés à l'annexe IV de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine.
Période de validité du pack « Prévention »	À compter du 1 ^{er} janvier 2026.
Bénéficiaires	Salariés et anciens salariés des entreprises qui relèvent de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine ainsi que leurs ayants droit : <ul style="list-style-type: none"> – les salariés concernés sont ceux qui sont couverts par les régimes conventionnels de prévoyance et de frais de soins de santé définis à l'annexe IV.1 (pour les salariés non cadres) ou l'annexe IV.2 (salariés cadres et assimilés) de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine y compris ceux qui bénéficient d'un maintien gratuit ou d'une dispense d'affiliation au régime frais de soins de santé ; – les anciens salariés concernés sont ceux : <ul style="list-style-type: none"> – dont le contrat de travail a été rompu avant le 1^{er} janvier 2018 ; – dont le contrat de travail a été rompu depuis le 1^{er} janvier 2018 et qui cotaient au HDS dans l'entreprise qui les employait avant la rupture de leur contrat de travail ;

	<ul style="list-style-type: none"> – et qui remplissent l’une des conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> – anciens salariés qui bénéficient d’un maintien gratuit du régime frais de soins de santé défini par l’annexe IV.1 ou IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d’officine ; – anciens salariés qui adhèrent au régime conventionnel frais de soins de santé des anciens salariés défini par l’annexe IV.1 ou IV. 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d’officine ; – anciens salariés qui bénéficient d’une rente d’invalidité servie par le régime de prévoyance défini par l’annexe IV.1 ou IV. 2 de la convention collective nationale de la pharmacie d’officine ; – les ayants droit sont ceux qui sont couverts par le régime conventionnel frais de soins de santé défini par les annexes IV.1 et IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d’officine à titre obligatoire ou facultatif.
Conditions d’éligibilité (conditions cumulatives)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le demandeur doit avoir la qualité de bénéficiaire (au sens de la définition ci-dessus) à la date de la demande de remboursement ; 2. Lorsque le demandeur est salarié, l’entreprise dont il dépend doit être à jour du paiement des cotisations HDS à l’APGIS ; 3. Le bénéficiaire doit adresser ses demandes de remboursement à l’APGIS et joindre les justificatifs demandés destinés à permettre de vérifier que les conditions d’éligibilité visées au 1 et 2 ci-dessus sont remplies ainsi que les justificatifs des dépenses engagées.
Prestations de prévention	<p>Prévention des maladies : remboursement des vaccins non remboursés dans la limite de 100 €/an/bénéficiaire sur présentation des justificatifs des dépenses exposées.</p> <p>Autotest covid : remboursement des autotests covid agréés par les autorités sanitaires dans la limite de 50 €/an/bénéficiaire sur présentation des justificatifs des dépenses exposées.</p> <p>Dépistage et analyses non remboursées : remboursement i) des tests de dépistages non remboursés par la sécurité sociale (y compris autotests autres que les autotest covid) et/ou ii) des analyses médicales non remboursées par la sécurité sociale sur prescription médicale, dans la limite de 200 €/an/bénéficiaire sur présentation des justificatifs des dépenses exposées.</p> <p>Maternité : remboursement des tests d’ovulation et des tests de grossesse dans la limite de 150 €/an/bénéficiaire sur présentation des justificatifs des dépenses exposées.</p> <p>Troubles de l’orientation : forfait de 500 euros par année civile et par bénéficiaire pour la prise en charge d’un bilan et de séances chez un psychomotricien pour les enfants couverts par le régime frais de soins de santé défini par l’annexe IV.1 ou IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d’officine, sur prescription médicale, dans la limite de 90 euros pour le bilan et 40 euros par séance.</p> <p>Ergothérapie : forfait de 500 euros par année civile et par bénéficiaire pour la prise en charge d’un bilan et de séances d’ergothérapie, sur prescription médicale, dans la limite de 90 euros pour le bilan et de 40 euros par séance.</p>
Dépenses remboursables (conditions cumulatives)	<ol style="list-style-type: none"> a) Dépenses exposées par le bénéficiaire et non remboursées par ailleurs ; b) La prestation doit avoir été réalisée pendant la période de validité du pack « Prévention » ; c) Pour les troubles de l’orientation, les dépenses doivent avoir été engagées au profit d’un enfant ayant la qualité d’ayant droit du bénéficiaire ; d) Le bénéficiaire doit transmettre à l’APGIS les justificatifs des dépenses engagées. Les justificatifs doivent être transmis dans un délai maximum de 1 an après la date de réalisation de la prestation, sans pouvoir être antérieure à la date d’adhésion au régime conventionnel de prévoyance ou de frais de soins de santé défini à l’annexe V.1 ou l’annexe IV.2 de la pharmacie d’officine.

Montant remboursé	Montant de la dépense exposée dans le respect des plafonds précités et dans la limite des ressources disponibles dans le fonds HDS.
	Une même dépense ne peut pas être remboursée plusieurs fois.

Définitions utiles au titre du pack « Prévention »

Ayants droit	Ayants droit couverts par le régime conventionnel frais de soins de santé défini par les annexes IV.1 et IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine à titre obligatoire ou facultatif.
Date du fait générateur (date de survenance)	Date à laquelle les frais ont été exposés (date d'achat/date du dépistage...)
Date de la demande d'aide	Date d'envoi de demande de pack « Prévention » (date du courriel ou date du cachet de la poste).
Organisme compétent pour délivrer la prestation	APGIS.

IV. Fonds social de la pharmacie d'officine

IV.A. Fonds de solidarité

Objet	<p>Aide exceptionnelle ayant un caractère de secours, attribuée sur étude de dossier par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la pharmacie d'officine ou, sur délégation, par la sous-commission « Prévoyance ».</p> <p>L'aide au titre du fonds social est attribuée en fonction de critères objectifs (notamment revenus) pour aider le bénéficiaire à faire face aux dépenses rendues nécessaires par son état de santé ou son handicap. Elle intervient dans la limite des frais réels restant à la charge du bénéficiaire après intervention des régimes obligatoires et complémentaires d'assurance maladie et des autres aides sociales éventuelles obtenues par le bénéficiaire.</p> <p>Les décisions d'attribution des aides du fonds social ne sont susceptibles d'aucun recours.</p>
Période de validité	À compter du 1 ^{er} janvier 2026.
Bénéficiaires	<p>Salariés et anciens salariés des entreprises qui relèvent de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine ainsi que leurs ayants droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les salariés concernés sont ceux qui sont couverts par les régimes conventionnels de prévoyance et de frais de soins de santé définis à l'annexe IV.1 (pour les salariés non cadres) ou l'annexe IV.2 (salariés cadres et assimilés) de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine y compris ceux qui bénéficient d'un maintien gratuit ou d'une dispense d'affiliation frais de santé ; – les anciens salariés concernés sont ceux : <ul style="list-style-type: none"> – dont le contrat de travail a été rompu avant le 1^{er} janvier 2018 ; – dont le contrat de travail a été rompu depuis le 1^{er} janvier 2018 et qui cotisaient au HDS dans l'entreprise qui les employait avant la rupture de leur contrat de travail ; – et qui remplissent l'une des conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> – anciens salariés qui bénéficient d'un maintien gratuit du régime frais de soins de santé défini par l'annexe IV.1 ou IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ; – anciens salariés qui adhèrent au régime conventionnel frais de soins de santé des anciens salariés défini par l'annexe IV.1 ou IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ; – anciens salariés qui bénéficient d'une rente d'invalidité servie par le régime de prévoyance défini par l'annexe IV.1 ou IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ;

	– les ayants droit sont ceux qui sont couverts par le régime conventionnel frais de soins de santé défini par les annexes IV.1 et IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine à titre obligatoire ou facultatif.
Conditions d'éligibilité (conditions cumulatives)	<p>1. Le demandeur doit avoir la qualité de bénéficiaire (au sens de la définition ci-dessus) à la date de la demande d'aide ;</p> <p>2. Lorsque le demandeur est salarié, l'entreprise dont il dépend doit être à jour du paiement des cotisations HDS à l'APGIS ;</p> <p>3. Le bénéficiaire doit faire la demande d'aide au titre du fonds social en remplissant le formulaire prévu à cet effet disponible sur le site Internet de l'APGIS et joindre les justificatifs demandés destinés à permettre de vérifier que les conditions d'éligibilité visées au 1 et 2 ci-dessus sont remplies ainsi que les documents nécessaires à l'étude du dossier par la CPPNI de la pharmacie d'officine, et notamment la copie du dernier avis d'imposition.</p>
Montant de l'aide	Montant décidé par la CPPNI de la pharmacie d'officine après étude de dossier et dans la limite des ressources disponibles dans le fonds HDS.
Dépenses remboursables (conditions cumulatives)	<p>a) Dépenses exposées par le bénéficiaire et non remboursées par ailleurs ;</p> <p>b) Les prestations à rembourser doivent correspondre aux prestations pour lesquelles la CPPNI de la pharmacie d'officine a accordé une aide. Les prestations susceptibles d'une aide au titre du fonds social sont notamment les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – dépenses de santé restant à charge du bénéficiaire après remboursement de l'assurance maladie, du régime complémentaire frais de soins de santé et du régime supplémentaire éventuel ; – dépenses engagées pour aménager le domicile en cas de handicap du bénéficiaire ; – dépenses remboursables au titre du pack « Aidant », « Coups durs » ou « Prévention » lorsque le bénéficiaire a épuisé le forfait alloué au titre du pack mais que sa situation nécessite une aide supplémentaire... ; <p>c) Lorsque l'intervention porte sur des dépenses non encore réalisées et pour lesquelles le bénéficiaire a fourni un devis. Le bénéficiaire doit transmettre les justificatifs des dépenses engagées dans les 12 mois suivant la date à laquelle la CPPNI de la pharmacie d'officine a accordé l'aide au titre du fonds social.</p>
Montant remboursé	<p>Montant accordé par la CPPNI de la pharmacie d'officine, dans la limite des frais réels exposés et restant à charge du bénéficiaire et dans la limite des ressources disponibles dans le fonds HDS.</p> <p>Une même dépense ne peut pas être remboursée plusieurs fois.</p>

Définitions utiles au titre du fonds social

Définition des ayants droit au titre du HDS	Ayants droit couverts par le régime conventionnel frais de soins de santé défini par les annexes IV.1 et IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine à titre obligatoire ou facultatif.
Date de la demande d'aide	Date d'envoi de demande d'intervention au titre du fonds social (date du courriel ou date du cachet de la poste).
Organisme compétent pour payer la prestation	APGIS, sur décision de la CPPNI de la pharmacie d'officine ou, sur délégation, par la sous-commission « Prévoyance ».

IV.B. Prise en charge d'une partie de la cotisation « Frais de soins de santé » des salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation

Objet	Remboursement d'une partie de la cotisation « Frais de soins de santé » des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation.
Période de validité	Par année scolaire, et à compter de l'année scolaire 2025/2026.
Bénéficiaires	Salariés des entreprises qui relèvent de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, et couverts* par le régime conventionnel frais de soins de santé défini à l'annexe IV.1 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine, * Les salariés qui ont demandé une dispense d'affiliation au régime frais de soins de santé ne sont pas éligibles à la présente action.
Conditions d'éligibilité (conditions cumulatives)	1. Le demandeur doit avoir la qualité de bénéficiaire (au sens de la définition ci-dessus) ; 2. L'entreprise dont dépend le bénéficiaire (= entreprise avec laquelle le bénéficiaire a conclu un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) doit être à jour du paiement des cotisations HDS à l'APGIS ; 3. Le bénéficiaire doit être présent dans l'entreprise en juin de l'année N pour la période scolaire N-1/N (attesté par la fourniture de la feuille de paye du mois de juin) ; 4. Le bénéficiaire doit i) remplir le formulaire de prise en charge disponible sur le site Internet de l'APGIS, ii) joindre les justificatifs demandés destinés à permettre de vérifier que les conditions d'éligibilité visées au 1 à 3 ci-dessus sont remplies et iii) adresser l'ensemble au plus tard le 31 août N.
Date et modalités du remboursement	Le remboursement intervient une fois par an, au plus tard le 30 septembre qui suit la date de la demande par virement sur le compte du salarié.
Montant du remboursement	215 € par année scolaire pour les salariés relevant du régime général. 150 € par année scolaire pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle.
Date de la demande d'aide	Date d'envoi de la demande d'intervention (date du courriel ou date du cachet de la poste).
Organisme compétent pour procéder au remboursement	APGIS.

IV.C. Prise en charge, sous condition de ressources, d'une partie de la cotisation « Frais de soins de santé » des anciens salariés retraités et des anciens salariés en invalidité ou en incapacité de travail dont le contrat de travail est rompu, qui adhèrent au régime conventionnel frais de soins de santé des anciens salariés défini par l'annexe IV.1 ou IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine

Objet	Remboursement d'une partie de la cotisation « Frais de soins de santé » des anciens salariés retraités et des anciens salariés en invalidité ou en incapacité de travail dont le contrat de travail est rompu, qui adhèrent au régime conventionnel « Frais de soins de santé » défini par l'annexe IV.1 ou IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine, sous condition de ressources.
Période de validité	Par année civile, et à compter du 1 ^{er} janvier 2026.

Bénéficiaires	Les bénéficiaires sont les anciens salariés retraités et les anciens salariés en invalidité ou en incapacité de travail dont le contrat de travail est rompu, ainsi que leur conjoint : – dont le contrat de travail a été rompu avant le 1 ^{er} janvier 2018 ; – dont le contrat de travail a été rompu depuis le 1 ^{er} janvier 2018 et qui cotisaient au HDS dans l’entreprise qui les employait avant la rupture de leur contrat de travail ; – et qui remplissent les conditions suivantes : i) être à jour de leur cotisation au régime conventionnel frais de soins de santé des anciens salariés défini par l’annexe IV.1 ou IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d’officine pour l’année précédente (exemple : cotisation 2025 pour le bénéfice de l’aide 2026) ; ii) avoir un revenu fiscal de référence inférieur au seuil de la tranche 3 défini ci-après en fonction du nombre de parts fiscales (selon avis d’imposition de l’année N–1 pour le bénéfice de l’aide N) (sauf familles monoparentales).			
Conditions d’éligibilité (conditions cumulatives)	1. Le demandeur doit avoir la qualité de bénéficiaire (au sens de la définition ci-dessus) ; 2. Il doit : i) remplir le formulaire de prise en charge disponible sur le site Internet de l’APGIS ; ii) joindre les justificatifs demandés destinés à permettre de vérifier que les conditions d’éligibilité visées au 1 et 2 ci-dessus sont remplies ; iii) adresser sa demande à l’APGIS au plus tard le 31 août N pour le bénéfice de l’aide N sur les cotisations N–1 (exemple : pour l’aide 2026 versée au titre des cotisations 2025, le bénéficiaire doit adresser sa demande au plus tard le 31 août 2026. Les nouveaux retraités qui adhèrent au régime des anciens salariés en 2026 pourront faire une demande d’aide jusqu’au 31 août 2027 au titre des cotisations 2026).			
Date et modalités du remboursement	Le remboursement intervient une fois par an, au plus tard le 30 septembre qui suit la date de la demande, par virement sur le compte bancaire du retraité.			
Montant du remboursement	Le remboursement (appelé « abondement ») est fonction de la tranche dans laquelle se situe le revenu fiscal de référence (cf. tableau rubrique bénéficiaires) et du régime de sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire. Le remboursement total dépend du nombre de mois de cotisations payés au titre de l’année N–1.			
		Abondement mensuel (en euros)		
		T1	T2	T3
	Hors Alsace-Moselle	16,00	8,00	0,00
Alsace-Moselle	11,00	5,50	0,00	
	Les tranches sont définies comme suit : – plafond de la T1 = seuil du taux réduit de CSG-CRDS ; – plafond T2 = plafond du taux médian de CSG/CRDS ; – T3 = revenu fiscal de référence supérieur au plafond T2. Pour les familles monoparentales, l’abondement est celui de la T1 quel que soit le revenu fiscal de référence. Le bénéficiaire concerné doit fournir la preuve du règlement de l’allocation de soutien familial par la caisse d’allocations familiales.			
Date de la demande d’aide	Date d’envoi de la demande d’intervention (date du courriel ou date du cachet de la poste).			
Organisme compétent pour procéder au remboursement	APGIS.			

IV.D. Prise en charge d'une partie de la cotisation permettant le maintien des couvertures pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour congé parental d'éducation

Objet	Remboursement d'une partie de la cotisation permettant le maintien des couvertures pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour congé parental d'éducation qui adhèrent au régime conventionnel frais de soins de santé des anciens salariés défini par l'annexe IV.1 ou IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine.
Période de validité	Par année civile, et à compter du 1 ^{er} janvier 2026.
Bénéficiaires	Salariés dont le contrat de travail est suspendu pour congé parental d'éducation à temps complet et qui demandent le maintien des couvertures du régime conventionnel frais de soins de santé des anciens salariés défini par l'annexe IV.1 ou IV.2 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine.
Conditions d'éligibilité (conditions cumulatives)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le demandeur doit avoir la qualité de bénéficiaire (au sens de la définition ci-dessus) ; 2. L'entreprise (= employeur à la date de suspension du contrat de travail) dont dépend le bénéficiaire doit être à jour du paiement des cotisations HDS à l'APGIS ; 3. Le bénéficiaire doit justifier du paiement des cotisations permettant le maintien des couvertures pour congé parental d'éducation ; 4. Le bénéficiaire doit <i>i)</i> remplir le formulaire de prise en charge disponible sur le site Internet de l'APGIS, <i>ii)</i> joindre les justificatifs demandés destinés à permettre de vérifier que les conditions d'éligibilité visées au 1 à 3 ci-dessus sont remplies et <i>iii)</i> adresser sa demande à l'APGIS au plus tard le 31 août N pour le bénéfice de l'aide les cotisations N-1 (exemple : pour l'aide 2026 versée au titre des cotisations 2025, le bénéficiaire doit adresser sa demande au plus tard le 31 août 2026).
Date et modalités du remboursement	Le remboursement intervient une fois par an, au plus tard le 30 septembre qui suit la date de la demande, par virement au compte bancaire du salarié.
Montant du remboursement	Le remboursement est égal à 35 € par mois (soit, à titre indicatif, 420 € pour une année complète d'adhésion au dispositif de maintien des garanties).
Date de la demande d'aide	Date d'envoi de la demande d'intervention (date du courriel ou date du cachet de la poste).
Organisme compétent pour procéder au remboursement	APGIS.

Avenant du 13 octobre 2025
à l'accord du 3 décembre 1997
relatif au développement du paritarisme
et au financement de la négociation collective

NOR : ASET2550896M

IDCC : 1996

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

FSPF ;

USPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

Pharmacie LABM FO ;

CFDT FNSSSSS ;

UFIC-UNSA ;

CFE-CGC ;

FNSSSSS,

d'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu l'arrêté du 17 juillet 2025 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la pharmacie d'officine (1996) ;

Vu l'arrêté du 17 juillet 2025 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale de la pharmacie d'officine (1996) ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 ;

Vu l'accord collectif national étendu du 3 décembre 1997 modifié relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective dans la pharmacie d'officine ;

Préambule

Connaissance prise de la liste des organisations syndicales de salariés ainsi que des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine ;

les parties signataires sont convenues de ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 5 « Gestion paritaire et composition du fonds » de l'accord collectif national étendu du 3 décembre 1997 susvisé est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 5 | *Gestion paritaire et composition du fonds*

Le fonds est composé paritairement, d'une part, de 18 représentants des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, à raison de 3 représentants par organisation syndicale et, d'autre part, de 18 représentants des organisations syndicales d'employeurs reconnues représentatives dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, à raison de 12 représentants pour la FSPF et de 6 représentants pour l'USPO. Chaque organisation syndicale de salariés ou d'employeurs a la possibilité de désigner un représentant suppléant, admis à siéger et à prendre part aux délibérations, en cas d'absence d'un représentant titulaire de son organisation.

Il exerce ses missions par l'intermédiaire de l'association mentionnée à l'article 2. »

Article 2

Le dernier alinéa de l'article 10 « Délibérations » de l'accord collectif national étendu du 3 décembre 1997 susvisé est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Tout membre empêché de participer à une réunion peut se faire représenter, soit par un membre appartenant au même collège auquel il donne pouvoir à cet effet, le nombre de pouvoirs étant limité à trois par membre présent soit, le cas échéant, par un membre suppléant désigné par l'organisation syndicale de salariés ou d'employeurs à laquelle il appartient. »

Article 3

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prend effet à compter du 13 octobre 2025.

Il 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.

Le présent avenant peut être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il peut être dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,80 % d'officines de pharmacie 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 2023). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Fait à Paris, le 13 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 20 octobre 2025 relatif aux classifications professionnelles

NOR : ASET2550925M

IDCC : 2002

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

GEIST ;

FFPB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC,

d'autre part,

Préambule

Dans un souci d'unification des textes relatifs aux classifications professionnelles, le présent accord se veut comme un accord unique remplaçant tous les accords et avenants précédents sur le sujet.

Il a donc été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Abrogation des accords antérieurs

Les accords du 9 septembre 2010, « relatif aux classifications (filière blanchisserie, location de linge) » et « relatif aux classifications (filière pressing) », ainsi que les avenants des 5 mars et 24 avril 2025 sont abrogés au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*.

Article 2 | Système de classification

Le système de classification tel qu'il est défini depuis 2010 est inchangé.

Il est établi sur la base d'une grille de positionnement des emplois s'inscrivant dans une logique de :

- contenu de poste pour les catégories ouvriers et employés ;
- et de quatre critères classants pour les catégories techniciens, maîtrise et cadres :
 - autonomie ;
 - animation, management ;

- technicité, adaptation ;
- responsabilité.

Le système de classification est structuré comme suit :

Les niveaux I à IV se rapportent :

- aux ouvriers : coefficients 1.1 à 4.1 (7 coefficients) ;
- aux employés : coefficients 1.1 à 4.1 (4 coefficients).

Les niveaux V et VI se rapportent aux techniciens et maîtrise et portent sur les coefficients 5.1 à 6.1 (3 coefficients).

Les niveaux VII à IX se rapportent aux ingénieurs et cadres et portent sur les coefficients 7.1 à 9.1 (3 coefficients).

La classification des emplois comporte deux étapes successives :

- le classement de l'emploi ;
- l'attribution d'un niveau et d'un coefficient.

L'attribution d'un coefficient à un salarié devra découler de la mise en concordance simultanée de l'ensemble des critères de niveaux et coefficient requis par le poste et des aptitudes, compétences, diplômes, certifications ou expérience du salarié valant diplôme, titre ou certification.

L'expérience, la formation, les diplômes ne donnent accès à un niveau et un coefficient que si l'ensemble de ces critères correspond à la spécialisation du poste. Ainsi plus de formation ou de diplômes que requis par le poste ne donne pas accès automatiquement à un échelon supérieur.

Emplois repères

Afin de faciliter la mise en œuvre du présent accord de classification au sein des entreprises, les partenaires sociaux ont déterminé, à titre indicatif, des exemples d'emplois repères des principaux métiers exercés dans la branche (cf. avenant du 5 mars 2025).

Il s'agit d'exemples d'emplois repères et en aucune façon ni d'une nomenclature, ni d'une liste figée et exhaustive.

L'objet même du présent avenant étant d'être adaptable à toutes les situations d'entreprise, les entreprises conservent la possibilité de positionner les emplois, sans se référer à la grille d'emplois repères, en tenant compte du contenu réel de chaque poste pour les ouvriers et les employés, et des critères classants pour les techniciens, maîtrise et cadres.

Article 3 | Définition des coefficients

(Voir page suivante.)

Filière location de linge/blanchisseurs

Grille ouvriers

Catégorie	Niveau	Niveau formation Expérience pour le poste	Contenu du poste	Coef.
Ouvriers	I	Aucune exigence particulière.	Tâches élémentaires. Apprentissage en 3 jours.	1.1
			Tâches répétitives, à exécuter à partir de connaissances spécifiques à la profession (tissu, clients, etc., et dont l'exécution peut être contrôlée. Apprentissage en 7 jours.	2.1
	II	Aucun diplôme particulier.	Tâches à enchaîner à partir de consignes claires, avec autocontrôle. Apprentissage en 1 mois.	2.2
			Exécution sur demande, de manière habituelle et durable, de plusieurs des postes de production des coefficients 2.1 et 2.2.	2.3
		Bac ou bac pro ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais participation à l'accueil et à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois.	3.1
	III	Bac ou bac pro ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais une responsabilité liée à la connaissance et au respect de la législation poids lourds. Participation à l'accueil et à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois.	3.2
		Bac pro ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Résolution de problèmes classiques par sélection et transposition de méthodes connues et diversifiées. Prise en compte et diffusion des informations et des tâches. Accueil et formation. Temps d'adaptation de 4 mois.	4.1

Grille employés

Catégorie	Niveau	Niveau formation Expérience pour le poste	Contenu du poste	Coef.
Employés	I	Niveau secondaire.	Tâches élémentaires. Apprentissage en 3 jours.	1.1
	II	Bac ou bac pro ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Tâches simples, similaires et répétitives, à exécuter à partir de consignes précises, et dont l'exécution est contrôlée. Apprentissage en 7 jours.	2.1
	III	Bac ou bac pro, ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais participation à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois.	3.1
	IV	Bac ou bac pro + expérience, BTS ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Résolution de problèmes classiques par sélection et transposition de méthodes connues et diversifiées. Gestion de relations de travail, diffusion d'informations, formation. Temps d'adaptation de 4 mois.	4.1

Grille techniciens

Catégorie	Niveau	Niveau formation Expérience pour le poste	Autonomie	Animation, management	Technicité adaptation	Responsabilité	Coef.
Technicien	V	BTS ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Recherche de modes opératoires face à différentes situations.	L'emploi ne requiert pas de responsabilité permanente sur des salariés.	Étude et/ou réalisation de dossiers ou de travaux faisant application d'une spécialité connue.	Proposer et mettre en œuvre les procédures et moyens connus pour obtenir des solutions se traduisant par les résultats attendus.	5.1
		BTS ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.		L'emploi requiert animation et responsabilité sur des salariés maîtrisant la mise en œuvre d'opérations diverses d'une même activité.			5.2
	VI	Licence ou master M1 ou BTS avec expérience professionnelle ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Résolution de problèmes nécessitant analyse préalable.	L'emploi comporte une responsabilité d'encadrement sur un groupe de salariés d'une même nature d'activité, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise classés en niveau V.	Réalisation ou coordination de travaux relatifs à un projet.	Adapter les méthodes, procédures et moyens de la spécialité pour atteindre les résultats attendus.	6.1

Grille agents de maîtrise

Catégorie	Niveau	Niveau formation Expérience pour le poste	Autonomie	Animation, management	Technicité adaptation	Responsabilité	Coef.
Agent de maîtrise	V	Licence ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Recherche de modes opératoires face à différentes situations.	L'emploi ne requiert pas de responsabilité permanente sur des salariés.	Étude et/ou réalisation de dossiers ou de travaux faisant application d'une spécialité connue.	Proposer et mettre en œuvre les procédures et moyens connus pour obtenir des solutions se trouvant par les résultats attendus.	5.1
		Licence ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.		L'emploi requiert animation et responsabilité sur des salariés maîtrisant la mise en œuvre d'opérations diverses d'une même activité.			5.2
	VI	Master M1 ou licence avec expérience professionnelle ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Résolution de problèmes nécessitant analyse préalable.	L'emploi comporte une responsabilité d'encadrement sur un groupe de salariés d'une même nature d'activité, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise classés en niveau V.	Réalisation ou coordination de travaux relatifs à un projet.	Adapter les méthodes, procédures et moyens de la spécialité pour atteindre les résultats attendus.	6.1

Grille cadres

Catégorie	Niveau	Niveau formation Expérience pour le poste	Autonomie	Animation, management	Technicité adaptation	Responsabilité	Coef.
Cadre	VII	Master M1 ou M2	Contribution aux décisions opérationnelles du périmètre d'activité.	L'emploi permet la responsabilité hiérarchique directe d'un ou de plusieurs agents de maîtrise, ou, en tant que spécialiste, de maîtriser plusieurs spécialités en prenant en compte la totalité du contexte.	Réalisation ou coordination de travaux relatifs à un projet nécessitant d'appliquer plusieurs spécialités.	Élaborer des techniques ou méthodes en vue d'atteindre les résultats.	7.1
	VIII	Master M1 ou M2	À partir de directives définissant le cadre général, prise de décisions opérationnelles liées au périmètre d'activité.	L'emploi nécessite une responsabilité hiérarchique directe d'un ou de plusieurs cadres, ou, en tant qu'expert, d'anticiper, à moyen terme, les problèmes d'interlocuteurs nombreux et variés.	Gestion d'un secteur d'activités.	La responsabilité s'étend sur tous les aspects et toutes les composantes du périmètre d'activité.	8.1
	IX	Master M1 ou M2 ou tout diplôme d'un niveau équivalent ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Définition de la stratégie, des plans d'action et validation des choix opérationnels.	L'emploi implique la responsabilité hiérarchique d'une équipe diversifiée importante comprenant des cadres, experts et autres responsables d'encadrement.	Supervision de l'ensemble des activités de l'entreprise ou de l'établissement.	La responsabilité consiste à proposer les évolutions significatives relatives à l'organisation et au développement des activités.	9.1

Filière pressings, laveries

Grille ouvriers

Catégorie	Niveau	Niveau formation Expérience pour le poste	Contenu du poste	Coef.
Ouvrier	Agent de production (AP)	Aucune exigence particulière.	Agent participant à la fabrication, qui exécute des travaux simples ne nécessitant qu'une adaptation ou mise au courant sommaire.	A1
	Agent de production (AP)	Aucune exigence particulière.	Agent, qui sans avoir fait un véritable apprentissage ou avoir reçu un enseignement professionnel particulier, exécute des travaux simples nécessitant une certaine formation préalable ou une pratique suffisante du métier et satisfait aux nécessités de production.	A2
	Agent de production (AP)	Agent titulaire du CAP professionnel.	Agent de production spécialisé multipostes permanent : agent assurant effectivement de manière habituelle et durable, selon les normes de production, de qualité et de sécurité de l'entreprise, plusieurs postes de la catégorie A.	A3
	Agent de production spécialisé, tous poste (APS)	Agent titulaire du BP professionnel.	Agent polyvalent (travaillant à tous les postes de la réception à la livraison) ; agent d'entretien, maintenance débutant ; chauffeur livreur 3,5 t débutant.	B1
	Agent de production spécialisé, tous poste (APS)	Agent titulaire du BP professionnel.	Agent de production qualifié tous postes ; responsable de magasin débutante ; agent d'entretien maintenance confirmé ; chauffeur livreur 3,5 t confirmé.	B2
	Agent de production spécialisé, tous poste (APS)	Agent titulaire du BP professionnel.	Agent de production qualifié tous postes ; responsable de magasin débutante ; agent d'entretien maintenance confirmé ; chauffeur livreur 3,5 t confirmé.	B3
	Responsable de magasin (RM)	Agent titulaire du BP professionnel.	Agent de production qualifié tous postes ; responsable de magasin débutante ; agent d'entretien maintenance confirmé ; chauffeur livreur 3,5 t confirmé.	C1

Grille employés

Catégorie	Niveau	Niveau formation Expérience pour le poste	Contenu du poste	Coef.
Employés	I	Niveau secondaire.	Tâches élémentaires. Apprentissage en 3 jours.	1.1
	II	CAP, BEP ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Tâches simples, similaires et répétitives, à exécuter à partir de consignes précises, et dont l'exécution est contrôlée. Apprentissage en 7 jours.	2.1
	III	CAP, BEP + expérience bac pro, ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais participation à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois.	3.1
	IV	Bac + expérience, BTS ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Résolution de problèmes classiques par sélection et transposition de méthodes connues et diversifiées. Gestion de relations de travail, diffusion d'informations, formation. Temps d'adaptation de 4 mois.	4.1

Grille techniciens et agents de maîtrise

Catégorie	Niveau	Niveau formation Expérience pour le poste	Autonomie	Animation, management	Technicité adaptation	Responsabilité	Coef.
Technicien, maîtrise	V	Niveau bac avec expérience professionnelle particulièrement en gestion de production dans un pressing et laverie.	Application de méthodes apprises face à des situations définies.	Responsabilité d'un pressing occupant entre 4 et 6 ETP.	Réalisation et supervision de l'ensemble des techniques mises en œuvre dans l'établissement.	Mettre en œuvre les procédures et moyens connus pour obtenir les résultats attendus (y compris les actions de formation). Respect de l'organisation de l'établissement et/ou responsable de la production.	C2
				Responsabilité d'un pressing occupant plus de 6 ETP.			C3
	VI	Bac ou expérience professionnelle dans la maintenance des équipements de pressing et laverie.	Résolution de problèmes techniques nécessitant une analyse préalable, spécifiques aux équipements techniques de pressing et laverie.	L'emploi requiert animation et responsabilité sur des salariés maîtrisant la mise en œuvre d'opérations diverses d'une même activité.	Réalisation et/ou coordination de travaux nécessitant d'appliquer plusieurs techniques.	Proposer et mettre en œuvre les procédures et moyens connus pour obtenir des solutions se traduisant par les résultats attendus, en disponibilité des équipements.	D1
		Bac ou expérience professionnelle.	Résolution de problèmes nécessitant une analyse préalable.	L'emploi comporte une responsabilité d'encadrement sur un groupe de salariés d'une même nature d'activité sur plusieurs établissements, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveau V.	Réalisation et/ou coordination de travaux.	Adapter les méthodes, procédures et moyens de la spécialité pour atteindre les résultats attendus.	D2

Grille cadres

Catégorie	Niveau	Niveau formation Expérience pour le poste	Autonomie	Animation, management	Technicité adaptation	Responsabilité	Coef.
Cadre	VII		Contribution aux décisions opérationnelles du périmètre d'activité, incluant la prise de décisions financières et opérationnelles pour optimiser la performance d'un centre de profit.	L'emploi permet la responsabilité hiérarchique directe d'un ou de plusieurs agents de maîtrise (avec un minimum de 6 ETP supervisés), ou, en tant que spécialiste, de maîtriser plusieurs spécialités en prenant en compte la totalité du contexte.	Réalisation ou coordination de travaux relatifs à un projet nécessitant d'appliquer plusieurs spécialités.	Élaborer des techniques ou méthodes en vue d'atteindre les résultats ; y compris la responsabilité de la rentabilité et de la gestion globale d'un ou plusieurs centre de profit.	7.1
	VIII	Bac + 4 et bac + 2 avec expérience professionnelle ou acquis d'expérience valant diplôme ou certification.	À partir de directives définissant le cadre général, prise de décisions opérationnelles liées au périmètre d'activité	L'emploi nécessite une responsabilité hiérarchique directe d'un ou de plusieurs cadres, ou, en tant qu'expert, d'anticiper, à moyen terme, les problèmes d'interlocuteurs nombreux et variés.	Gestion d'un secteur d'activités.	La responsabilité s'étend sur tous les aspects et toutes les composantes du périmètre d'activité.	8.1
	IX	Diplôme de l'enseignement supérieur ou tout diplôme d'un niveau équivalent ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Définition de la stratégie, des plans d'action et validation des choix opérationnels.	L'emploi implique la responsabilité hiérarchique d'une équipe diversifiée importante comprenant des cadres, experts et autres responsables d'encadrement.	Supervision de l'ensemble des activités de l'entreprise ou de l'établissement.	La responsabilité consiste à proposer les évolutions significatives.	9.1

Filière location de linge/blanchisseurs

Grille ouvriers

Niveau	Coef.	Emploi repère
I	1.1	Opérateur(trice) de production : manutention-tri sale, calandre, VT, séchoirs, magasin, nettoyage, magasinier.
II	2.1	Opérateur(trice) de production : comptage-ordonnancement sale débutant, chargement lavage, visitage VT, tri manuel VT, couture, agent de lingerie client, agent de quai.
	2.2	Opérateur(trice) de production : lavage-ordonnancement confirmé, expédition, chauffeurs débutant.
	2.3	Opérateur(trice) de production polyvalent.
III	3.1	Agent de maintenance 1, agent de distribution ou agent de service VL.
	3.2	Agent de distribution ou agent de service PL.
IV	4.1	Agent de maintenance 2.

Grille employés

Niveau	Coef.	Emploi repère
I	1.1	Chargé(e) de l'accueil standard, employé(e) administratif débutant(e).
II	2.1	Aide comptable, assistant(e) administratif(ve) débutant(e), assistant(e) commercial(e) débutant(e).
III	3.1	Assistant(e) administratif, assistant(e) comptable, assistant(e) commercial...
IV	4.1	Employé(e) comptable, employé(e) paie, assistant(e) de direction, attaché(e) commercial.

Grille techniciens

Niveau	Coef.	Emploi repère
V	5.1	Technicien(e) de maintenance, technicien(e) informatique junior, chargé(e) de suivi client junior, assistant(e) RH junior, acheteur(se) junior, animateur(trice) QSE junior.
V	5.2	Technicien(e) de maintenance senior, technicien(e) informatique senior, chargé(e) de suivi client senior, assistant(e) RH senior, acheteur(se) senior, animateur(trice) QSE senior.
VI	6.1	Technicien(e) de maintenance référent(e), technicien(e) informatique référent(e). Chargé(e) de suivi client référent(e), assistant(e) RH référent(e), acheteur(se) référent(e). Animateur(trice) QSE référent(e).

Grille agents de maîtrise

Niveau	Coef.	Emploi repère
V	5.1	Chef(fe) d'équipe, animateur(trice) de production, animateur(trice) de ligne
V	5.2	Responsable maintenance avec partie opérationnelle prépondérante
VI	6.1	Chef(fe) d'atelier, chef(fe) de vente, chef(fe) de service client, responsable distribution

Grille cadres

Niveau	Coef.	Emploi repère
VII	7.1	Responsable production, responsable maintenance, responsable service clients.
VIII	8.1	Responsable régional des ventes.
IX	9.1	Directeur.

Article 5 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 6 | *Durée. Dénonciation. Révision*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Article 7 | *Dépôt. Extension*

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 16 octobre 2025 relatif au financement des syndicats

NOR : ASET2550932M

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 CGC ;

FGCEN FO ;

FNSECP CGT,

d'autre part,

Après avoir rappelé ce qui suit :

Les partenaires sociaux du notariat réaffirment leur attachement à un dialogue social de qualité au niveau de la branche.

Ils rappellent que pour favoriser ce dialogue, le conseil supérieur du notariat a versé depuis plusieurs années aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le notariat, une subvention annuelle dont il détermine le montant tous les ans.

La répartition entre les organisations syndicales de la somme ainsi allouée a été fixée par l'accord de branche du 22 mars 2018, initialement conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020 et, à défaut de dénonciation dans les conditions prévues à l'article 4, renouvelé pour une période de 4 ans, de la manière suivante :

- 60 % de la somme totale répartis à parts égales ;
- 40 % de la somme totale répartis en fonction du poids des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, fixé à la date de signature des présentes par arrêté du 20 juillet 2017.

La liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective du notariat, et le poids attribué à chacune, a été modifiée par l'arrêté du 24 juin 2025 qui a par ailleurs abrogé l'arrêté du 6 octobre 2021.

Les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Article 1^{er}

Au titre de l'année civile 2025, le montant global de la subvention versée avant le 31 octobre 2025 par le conseil supérieur du notariat aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le notariat est fixé à 240 000 €.

En application de l'article 1^{er} de l'accord de branche du 22 mars 2018, cette somme est répartie ainsi :

Fédération des services CFDT : 42 931 €.

Syndicat national des cadres et techniciens du notariat, affilié à la CFE-CGC : 36 758 €.

Fédération « commerce, services et force de vente » CFTC : 43 642 €.

Fédération nationale des personnels des sociétés d'études CGT : 42 326 €.

Fédération générale des clercs et employés de notaire, affiliée à la CGT-FO : 39 350 €.

Union nationale des syndicats autonomes UNSA : 34 992 €.

Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui s'achèvera le 31 décembre 2025.

Si une disposition législative venait à réglementer le financement des organisations syndicales pendant la période de validité du présent accord, les partenaires sociaux se réuniraient dans les trois mois de son entrée en vigueur afin de convenir de ses modalités d'application.

L'accord 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 pourra être déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

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

Fait à Paris, le 16 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Protocole d'accord du 30 septembre 2025

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

NOR : ASET2550959M

IDCC : 2603

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

SNPDOS CFDT ;

SNFOCOS ;

SGPG CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Le protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale cessera de produire ses effets le 31 décembre 2025.

La thématique du dispositif de soutien aux salariés proches aidants étant inscrite au programme de négociation pour l'année 2025, les parties signataires ont souhaité prolonger l'accord existant afin de conduire une réflexion préalable à l'engagement de cette négociation, notamment concernant une adaptation des mesures et prestations ainsi que des modalités de mise en œuvre en cas de reconduction du dispositif.

Elles ont donc convenu des dispositions qui suivent :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant du 30 septembre 2025 au protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail des praticiens-conseils du 4 avril 2006.

Article 2

Le présent accord entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 30 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Protocole d'accord du 30 septembre 2025

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

NOR : ASET2550961M

IDCC : 2603

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

SNPDOS CFDT ;

SNFOCOS ;

SGPG CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Le protocole d'accord du 13 décembre 2021 formalisant le choix du prestataire en charge d'assurer la mise en œuvre des prestations définies au titre I^{er} du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale cessera de produire ses effets le 31 décembre 2025.

La thématique du choix du prestataire en charge d'assurer la mise en œuvre du dispositif de soutien aux salariés proches aidants étant inscrite au programme de négociation pour l'année 2025, les parties signataires ont souhaité prolonger l'accord existant afin de conduire une réflexion préalable à l'engagement de cette négociation, notamment concernant une adaptation des mesures et prestations ainsi que des modalités de mise en œuvre en cas de reconduction du dispositif.

Elles ont donc convenu des dispositions qui suivent :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant du 30 septembre 2025 au protocole d'accord du 13 décembre 2021 formalisant le choix du prestataire en charge d'assurer la mise en œuvre des prestations définies

au titre 1^{er} du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail des praticiens-conseils du 4 avril 2006.

Article 2

Le présent accord entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 30 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 22 octobre 2025

relatif aux salaires
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2550955M

IDCC : 2609

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

FFB Nouvelle-Aquitaine ;

UR CAPEB Nouvelle-Aquitaine ;

FR SCOP BTP Nouvelle-Aquitaine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Nouvelle-Aquitaine ;

BATI MAT TP CFTC Nouvelle-Aquitaine ;

CFDT Construction Bois Nouvelle-Aquitaine ;

FO Construction BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 (IDCC 2609), étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine.

Article 2

Les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour tous les départements de la Nouvelle-Aquitaine :

Barème applicable à compter du 1^{er} janvier 2026

Niveau A	1 838,24 €
Niveau B	1 882,98 €
Niveau C	1 986,16 €
Niveau D	2 115,49 €
Niveau E	2 368,73 €
Niveau F	2 699,39 €
Niveau G	3 039,30 €
Niveau H	3 423,86 €

Article 3

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

Article 4

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT) dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

Article 5

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

Fait à Bordeaux, le 22 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 6 juin 2025
relatif aux salaires au 1^{er} juin 2025
(Guyane)

NOR : ASET2550938M

IDCC : 2870

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

MEDEF Guyane ;

CPME Guyane ;

FRBTP Guyane,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

d'autre part,

FO ;

CFTC,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective régionale a instauré dans son article 13.4 une grille de rémunérations reposant sur des coefficients de classifications et une valeur de point, fixée elle-même dans les conditions prévues à l'article 13.3.

Le présent accord modifie les coefficients de classification fixés à l'article 13.3 et établit la nouvelle valeur du point et les valeurs de la grille en résultant.

Il ne fait en revanche pas obstacle aux négociations des salaires dans les entreprises, et notamment à la NAO.

Article 1^{er} | Valeur du point

La valeur du point est fixée à 11,09 € à compter de la position OE2.

Article 2 | Effets sur la grille des salaires

La grille des salaires résultant de l'application de cette valeur de point s'applique à compter de la catégorie OE2 et est définie comme suit :

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Valeur du point P	Salaire brut mensuel minimal de base (base 151,67 heures/mois) OE1 = valeur du Smic OE2 à MCE2 = coefficient × valeur du point
OE1	158	Valeur du Smic (1/1/2025)	1 801,80
OE2	164	P = 11,09 €	1 818,76
OP1	167		1 852,03
OP2	169		1 874,21
OC	174		1 929,66
MO	180		1 996,20
MCE1	192		2 129,28
MCE2	220		2 439,80

Article 3 | Valeur des indemnités de trajet et de transport

L'accord relatif aux indemnités de petits déplacements du 30 juin 2016 fixe les modalités et le montant des indemnités de repas, transport et trajet.

Ces indemnités sont fixées selon les modalités suivantes en tenant compte de zones concentriques dont le point de départ est visé à l'article 8.4 de la CCRO jusqu'au chantier :

Article 8.4 CCRO | Point de départ des petits déplacements

« Pour chaque entreprise, le point de départ des petits déplacements est fixé à son siège social, ou à son agence régionale, ou à son bureau local si l'agence ou le bureau y est implanté depuis plus d'un an avant l'ouverture du chantier. Lorsque l'entreprise ouvre un chantier qui ne se situe plus dans le système prévu ci-dessus, et sous réserve de l'application des dispositions relatives aux grands déplacements, le point de départ sera fixé en un point géographique, mairie ou hôtel de ville, du chef-lieu du canton sur le territoire duquel se trouve le chantier. »

L'indemnité de transport est fixée selon les modalités suivantes :

- en zone 1 : rayon de 60 km à partir du point de départ, 50 % de la valeur du point P ;
- en zone 2 : rayon de 61 à 120 km à partir du point de départ, 80 % de la valeur du point P ;
- en zone 3 : rayon de 121 km et plus à partir du point de départ, 100 % de la valeur du point P.

L'indemnité de trajet est fixée selon les modalités suivantes :

- en zone 1 : rayon de 60 km à partir du point de départ, 61 % de la valeur du point P ;
- en zone 2 : rayon de 61 à 120 km à partir du point de départ, 90 % de la valeur du point P ;
- en zone 3 : rayon de 121 km et plus à partir du point de départ, 130 % de la valeur du point P.

Transport et trajet au 1 ^{er} juin 2025			
Valeur du point P	11,09		
Zone	1	2	3
× P	0,50	0,80	1,00
Indemnité de transport	5,55	8,87	11,09
× P	0,61	0,90	1,30
Indemnité de trajet	6,76	9,98	14,42

Article 4 | *Panier*

L'indemnité de repas est fixée au maximum exonéré de charges sociales par la CGSS de Guyane.

Pour 2025, le montant est de 10,30 euros.

Article 5 | *Application de l'accord*

Le présent accord est applicable à partir du 1^{er} juin 2025.

Conformément à l'article 15.2 de la convention collective, (.../... les accords de branche signés un mois M auront comme date d'application le mois suivant M + 1. Les exceptions à ce système de date d'application rétroactivité ; application différée devront être motivées et justifiées au cas par cas, et figurer explicitement dans les accords concernés), les partenaires signataires se sont entendus pour l'application du présent accord au mois M, compte tenu du calendrier de la négociation collective de la branche.

Article 6 | *Clause de revoyure*

Les parties signataires conviennent de se réunir et d'ouvrir de nouvelles négociations salariales en amont de la prochaine revalorisation du Smic.

Article 7 | *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Fait à Cayenne, le 6 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

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

Avenant du 26 mars 2025 relatif à la révision des salaires minima (titre IV de la convention collective)

NOR : ASET2550929M

IDCC : 3097

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

SPI ;

API ;

UPC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNTPCT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article VI.4 du chapitre VI du titre IV de la convention collective nationale de la production cinématographique, les partenaires sociaux se sont réunis pour la négociation annuelle sur les salaires minima applicables aux salariés attachés à l'activité permanente des entreprises.

Article 1^{er} | Champ d'application

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

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

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

Article 2 | Objet

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les salaires minima des salariés attachés à l'activité permanente des entreprises, régis par le titre IV de la convention collective nationale de la production cinématographique et de films publicitaires.

Article 3 | Révision de l'avenant portant révision du titre IV du 24 juillet 2023

Il est convenu de revaloriser les montants des salaires minima conventionnels prévus à l'annexe IV.A du titre IV de la convention collective de 2,00 %, sans que ceux-ci ne puissent être inférieurs à 1 801,80 euros bruts mensuels.

L'annexe IV.A ainsi revalorisée et l'annexe IV.B des emplois repères correspondants figurent en annexe du présent accord.

Article 4 | Entrée en vigueur. Extension

Le présent avenant entrera en vigueur selon les modalités définies à l'article 32 du titre I^{er} de la convention collective nationale de la production cinématographique, soit au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Toutefois, pour les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire, cet avenant entrera en vigueur au 1^{er} mai 2025.

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

Fait à Paris, le 26 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe IV.A du titre IV

(En euros.)

Classification	Niveau	Qualification	Salaires minima mensuels de base	Complément autonomie	Complément technicité	Complément responsabilité	Salaires minima mensuels incluant tous compléments
Cadre supérieur	1	Qualifiée confirmée Niveau 7 de l'éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau
Cadre A	2	Qualifiée Niveau 6 de l'éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	2 779,57	3 %	3 %	3 %	3 029,73
Cadre B	3	– Niveau 5 de l'éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	2 229,81	3 %	3 %	3 %	2 430,49
Agent de maîtrise	4	Qualifiée confirmée Niveau 4 de l'éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	1 939,02	3 %	3 %	3 %	2 113,53
Employé A	5	Qualifiée Niveau 3 de l'éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	1 838,26	3 %	3 %	-	1 948,56
Employé B	6	– Pas de diplôme ou expérience professionnelle nécessaire	1 801,80	3 %	-	-	1 855,85

Annexe IV.B du titre IV

(En euros.)

Fonction	Salaire minimum conventionnel de base	Complément autonomie	Complément technicité	Complément responsabilité	Salaire minimum conventionnel avec 3 compléments
Directeur général	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau
Directeur administratif	2 779,57	3 %	3 %	3 %	3 029,73
Directeur financier	2 779,57	3 %	3 %	3 %	3 029,73
Contrôleur de gestion – Chef comptable	2 229,81	3 %	3 %	3 %	2 430,49
Chargé administratif	1 939,02	3 %	3 %	3 %	2 113,53
Comptable	1 939,02	3 %	3 %	3 %	2 113,53
Directeur juridique	2 779,57	3 %	3 %	3 %	3 029,73
Juriste	2 229,81	3 %	3 %	3 %	2 430,49
Assistant juridique	1 838,26	3 %	3 %		1 948,56
Directeur des ressources humaines	2 779,57	3 %	3 %	3 %	3 029,73
Assistant RH	1 838,26	3 %	3 %		1 948,56
Directeur des moyens généraux	2 779,57	3 %	3 %	3 %	3 029,73
Responsable informatique	2 229,81	3 %	3 %	3 %	2 430,49
Agent d'accueil	1 801,80	3 %			1 855,85
Standardiste	1 801,80	3 %			1 855,85
Coursier	1 801,80	3 %			1 855,85
Gardien	1 801,80	3 %			1 855,85
Directeur marketing	2 779,57	3 %	3 %	3 %	3 029,73
Assistant marketing	1 939,02	3 %	3 %	3 %	2 113,53
Producteur exécutif	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau

Fonction	Salaire minimum conventionnel de base	Complément autonomie	Complément technicité	Complément responsabilité	Salaire minimum conventionnel avec 3 compléments
Responsable du développement	2 229,81	3 %	3 %	3 %	2 430,49
Responsable de ligne éditoriale	2 229,81	3 %	3	3 %	2 430,49
Chargé des lignes éditoriales du développement	1 939,02	3 %	3 %	3 %	2 113,53
Directeur des productions	2 779,57	3 %	3 %	3 %	3 029,73
Chargé des productions – Chargé des post-productions	1 939,02	3 %	3 %	3 %	2 113,53
Assistant des productions	1 838,26	3 %	3 %		1 948,56
Secrétaire	1 838,26	3 %	3 %		1 948,56
Employé administratif	1 838,26	3 %	3 %		1 948,56

Convention collective nationale

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

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

Avenant du 26 septembre 2025

relatif à la classification
(titre II de la convention collective)

NOR : ASET2550928M

IDCC : 3097

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

SPI ;

API ;

UPC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

SNTPCT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont examiné la nécessité d'actualiser les classifications des fonctions du titre II de la convention collective nationale de la production cinématographique, applicable aux techniciens collaborant à la réalisation des films.

Dans cette perspective, plusieurs avenants sont venus modifier certains des titres et définitions de fonctions relevant du titre II de la convention (avenants des 6 mai 2019 et 17 juillet 2019 sur les techniciens de la postproduction, avenant du 28 juin 2021 sur la classification du chef coiffeur cinéma, avenant du 24 février 2022 portant sur les techniciens de la branche son).

Afin de poursuivre cette modernisation au regard des évolutions techniques et de leurs conséquences en termes de pratiques professionnelles et de logistique, apparues depuis l'établissement des listes de métiers en 2012 notamment, ils ont conclu en date du 24 février 2022 un accord de méthode afin d'encadrer et d'ouvrir plus largement cette négociation en tenant compte de l'ambition qu'elle revêtait au regard de l'excellence technique et

artistique indispensable au développement de la production cinématographique et de films publicitaires, en vue de conclure un accord plus large sur les classifications.

Ils soulignent que ces modifications entendent préciser certains des différents titres et définitions à l'intérieur des branches professionnelles existantes, en prenant acte de la réalité des besoins techniques, sans que ne soient modifiés ni le volume d'emploi, ni le périmètre des activités visées qui le déterminent.

Ces précisions n'ont pour objet que la prise en compte de la complexification de certaines tâches, de l'importance nouvelle donnée aux échanges numériques et du travail en réseau, ainsi que des pratiques environnementales souhaitables, rappelant que toutes ces fonctions révisées en tant que de besoin sont spécifiques à l'activité de réalisation des films et n'ont aucune équivalence dans le domaine interprofessionnel.

Parvenus à ce point de la négociation, les partenaires sociaux ont négocié et établi le présent accord d'étape afin d'entériner les modifications relatives aux branches professionnelles suivantes : décoration, construction de décors, collaborateurs techniques spécialisés, administration, réalisation, image.

Le présent accord a également pour objet l'amélioration sur certains points des conditions de sécurité sur les tournages. La précision qu'il apporte comporte également la volonté de mieux cibler certains enjeux relatifs à la formation professionnelle initiale et continue. Il vise enfin à instituer une meilleure lisibilité dans la progression hiérarchique de certaines fonctions eu égard aux compétences requises et à la responsabilité technique et artistique incombant aux salariés concernés.

Enfin, il convient de préciser que dans le cadre de cette négociation, les partenaires sociaux ont procédé à la revalorisation de certains niveaux de salaires minima garantis afin notamment de prendre en compte la nécessité de parvenir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tant pour ce qui concerne l'accès aux emplois et la progression hiérarchique que pour l'égalité de traitement en termes de salaires.

Article 1^{er} | Champ d'application

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

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

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

Article 2 | Objet

Le présent avenant a pour objet de réviser la classification des fonctions du titre II de la convention collective.

Cette révision a pour conséquence la suppression, la modification ou la création de certaines fonctions ainsi que les montants des salaires minima garantis afférents définis dans les annexes I, II, III et III *bis* du même titre.

Les parties conviennent également de tirer les conséquences de leurs travaux en modifiant l'article 15 du titre II.

L'article 2 du titre II de la présente convention est modifié de la façon suivante :

3.1. Branche décoration

3.1.1. En suite de la fonction d'ensemblier décorateur cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective sont ajoutés le titre et la définition de fonction suivants :

« Superviseur de décor cinéma

Cadre

Lorsque le film nécessite la répartition de l'équipe décoration en plusieurs sous-équipes intervenant simultanément sur différents décors, il organise le département décor sous les directives du chef décorateur cinéma qu'il doit pouvoir remplacer en cas d'absence temporaire.

À ce titre, il collabore à la conception des décors, coordonne les équipes décoration et construction en établissant les grilles calendaires de travail, supervise la partie technique, établit et assure le suivi du budget estimatif décoration global, assisté par l'administrateur de décor. Dans ce cadre, il est l'interlocuteur direct du directeur de production cinéma. »

3.1.2. En lieu et place du texte de définition de fonction de premier assistant décorateur cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective, est substituée la définition de fonction suivante :

« Premier assistant décorateur cinéma

Cadre

Il seconde le chef décorateur cinéma et doit pouvoir le remplacer en cas d'absence temporaire. Il s'occupe particulièrement, sous la direction de celui-ci, de la partie technique des décors, et collabore à la conception des plans.

En l'absence de superviseur de décor cinéma, il participe à l'établissement du budget estimatif décoration et coordonne, selon le plan de travail, les différents corps de métiers lors de la construction et de l'aménagement des décors. »

3.1.3. En suite de la fonction de deuxième assistant décorateur cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective sont ajoutés le titre et la définition de fonction suivants :

« Assistant dessinateur décoration cinéma

Non-cadre

Il assiste le second assistant décorateur cinéma dans ses fonctions d'exécution de plans, éléments de graphisme et détails techniques simples. Il peut participer à la réalisation de maquettes d'études de représentation des décors, toujours sous la supervision du deuxième assistant décorateur cinéma. »

3.1.4. En suite de la fonction de troisième assistant décorateur cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective sont ajoutés le titre et la définition de fonction suivants :

« Administrateur de décor cinéma

Non-cadre

Sous la direction du chef décorateur cinéma et/ou du superviseur de décor, il est chargé du suivi du budget, des commandes et des factures en lien avec l'administration de production du film.

Il veille à la bonne coordination entre les fournisseurs et la production. »

3.1.5. En suite de la fonction d'ensemblier cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective sont ajoutés le titre et la définition de fonction suivants :

« Assistant ensemblier cinéma

Non-cadre

Il assiste l'ensemblier cinéma dans ses fonctions de prospection, de livraison et de restitution en temps utile de meubles et objets d'art nécessaires à l'installation des décors. Il aide également à leur mise en place dans le décor sous la supervision de l'ensemblier cinéma. »

3.1.6. En lieu et place du texte de définition de fonction de régisseur d'extérieurs cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective, est substituée la définition de fonction suivante :

« Régisseur d'extérieurs cinéma

Cadre

Il est chargé de la recherche, de la fourniture, de la restitution aux fournisseurs, s'il y a lieu, de tous les accessoires, matériaux, etc., liés à la réalisation du décor et des accessoires jouant. Il est éventuellement l'adjoint de l'ensemblier. Il peut arrêter et exécuter toutes dépenses inhérentes à son poste sous le contrôle du chef décorateur ou, le cas échéant, de l'ensemblier décorateur. »

3.1.7. En suite de la fonction de régisseur d'extérieurs cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective sont ajoutés le titre et la définition de fonction suivants :

« Assistant régisseur d'extérieurs cinéma

Non-cadre

Il assiste le régisseur d'extérieurs cinéma dans l'approvisionnement, la fourniture, la restitution aux fournisseurs des accessoires, matériaux, etc., liés à la réalisation du décor et des accessoires jouant. »

3.1.8. En lieu et place du texte de définition de fonction d'accessoiriste de plateau cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective, est substituée la définition de fonction suivante :

« Accessoiriste de plateau cinéma

Non-cadre

Selon les indications du chef décorateur cinéma, de l'ensemblier décorateur cinéma et de la mise en scène, il est chargé, pendant le tournage, de la préparation et de l'emploi de tous les accessoires jouant, et de la mise en place des raccords de l'ensemble mobilier installé sur le plateau de prise de vues.

Il veille à l'entretien de ceux-ci et assure, en suivant la continuité, les raccords de scène indiqués sur la feuille de service. Il assure les effets spéciaux simples ne nécessitant pas de mesures de sécurité particulières à l'égard des membres de l'équipe artistique et technique participant au tournage. »

3.1.9. En suite de la fonction d'accessoiriste de plateau cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective sont ajoutés le titre et la définition de fonction suivants :

« Assistant accessoiriste de plateau cinéma

Non-cadre

Il assiste l'accessoiriste de plateau cinéma dans ses fonctions et exécute les tâches confiées par celui-ci. Il assure la gestion des accessoires stockés dans l'espace de

l'accessoiriste (camion, local etc.), veille à la préparation et au rangement des accessoires jouant, et seconde l'accessoiriste de plateau cinéma sur le plateau lors des opérations nécessitant la présence d'un assistant accessoiriste de plateau cinéma. »

3.1.10. En lieu et place du titre de fonction d'accessoiriste de décor cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective, est substitué le titre de fonction d'« accessoiriste aux meubles cinéma ».

3.1.11. En lieu et place du texte des définitions de fonctions d'infographiste de décor cinéma et illustrateur de décor cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective, sont substituées les définitions de fonction suivantes :

« Infographiste de décor cinéma

Non-cadre

Il est chargé, sous la direction du chef décorateur ou de l'ensemblier décorateur, de la fabrication et de la transformation d'accessoires graphiques numériques par des moyens informatiques. »

Illustrateur de décor cinéma

Non-cadre

Il est chargé, sous la direction du chef décorateur ou de l'ensemblier décorateur, d'effectuer des représentations artistiques des décors par le dessin et la peinture. »

3.2. Branche construction de décors

3.2.1. Les titres et définitions de fonctions de chef électricien de construction cinéma, sous-chef électricien de construction cinéma et électricien de construction cinéma sont déplacés dans la branche électriciens de prise de vues, en suite de la fonction de conducteur de groupe cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective.

3.2.2. En lieu et place du titre de fonction de chef menuisier de décor cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective, est substitué le titre de fonction de « chef menuisier traceur de décor cinéma ».

3.2.3. En lieu et place du titre de fonction de sous-chef menuisier de décor cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective, est substitué le titre de fonction de « sous-chef menuisier traceur de décor cinéma ».

3.2.4. En lieu et place du texte de définition de fonction de chef sculpteur de décor cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective, est substituée la définition de fonction suivante :

« Chef sculpteur de décor cinéma

Non-cadre

Sous les directives du chef décorateur, il est responsable de l'organisation, de la coordination, de l'exécution des travaux de sculpture nécessaires aux décors. Il veille, dans l'exercice de ses fonctions, au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur. »

3.2.5. En suite de la fonction de chef staffeur de décor cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective sont ajoutés le titre et la définition de fonction suivants :

« Sous-chef staffeur de décor cinéma

Non-cadre

Staffeur capable de seconder le chef staffeur de décor, notamment dans la coordination des équipes de moulage et de staff nécessaires au décor. »

3.2.6. En suite de la fonction peintre en faux bois et patine décor cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective sont ajoutés le titre et la définition de fonction suivants :

« Rippeur de meublage et de construction cinéma

Non-cadre

Sous les directives du chef décorateur cinéma, de l'ensemblier cinéma, du premier assistant décorateur cinéma, du régisseur d'extérieurs cinéma ou du chef constructeur cinéma, il est, avec son binôme, un spécialiste garant de la manutention et du transport des meubles, des œuvres d'art, des éléments et matériaux nécessaires à la mise en place des décors. Il veille à leur intégrité, à leur bon chargement et à leur bon arrimage. Dans le cadre de sa fonction, il assure la conduite du véhicule adapté au transport. Il participe à l'aménagement et au déménagement des décors de cinéma. »

3.3. Branche collaborateurs techniques spécialisés

3.3.1. Les termes « armes à feu » de la définition de fonction de superviseur d'effets physiques cinéma sont supprimés.

3.4. Branche administration

3.4.1. En suite de la fonction de directeur de production cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective, sont ajoutés le titre et la définition de fonction suivants :

« Coordinateur de production cinéma

Cadre

Collaborateur direct du directeur de production cinéma, de l'ensemble des chefs de poste et des agents artistiques, il assure la coordination générale, soit la mise en œuvre de l'ensemble des procédures de liaisons entre les départements et l'administration, la gestion et le suivi des dossiers administratifs et juridiques (en collaboration avec la production et ses services juridiques). Il veille à leurs conformités avec la réglementation en vigueur, sous l'aval du directeur de production.

Il supervise les procédures d'engagement des salariés de chacun des départements de la production du film. Il prend en charge l'ensemble des demandes dérogatoires nécessitées par le tournage (notamment emploi de mineur, dérogation de nuit, visas).

Il centralise et transmet l'ensemble des informations liées au tournage à l'ensemble des équipes.

Il assure la liaison avec le ou les coproducteurs étrangers ou avec le producteur étranger en cas de production exécutive.

Il encadre le travail des assistants de production et des assistants de production adjoints s'il y a lieu et peut arrêter et exécuter toutes dépenses inhérentes à son poste sous les directives du directeur de production.

En publicité, il assure également la coordination des dossiers artistiques, le suivi du casting et la liaison avec l'agence et l'annonceur. »

3.4.2. Le titre et la définition de fonction de secrétaire de production cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective sont supprimés.

3.4.3. En suite de la fonction d'administrateur adjoint comptable cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective sont ajoutés les titres et les définitions de fonctions suivants :

« Assistant de production

Non-cadre

Il est l'assistant du directeur de production et/ou du coordinateur de production cinéma. Il peut être chargé, sous ses/leurs directives et leur contrôle, des travaux d'assistantat administratif.

Il effectue des tâches de suivi des dossiers administratifs et contractuels avec chacun des départements de la production du film concernés.

Il peut être chargé de l'établissement de documents organisationnels tels que les bibles et les feuilles de service en collaboration avec la mise en scène et la régie.

Il peut assurer le suivi logistique des voyages et hébergements.

Il peut être engagé pour des études préalables. Dans ce cas, sous les directives du producteur ou de son représentant, il effectue les tâches administratives que nécessitent le développement ou le financement d'un projet, notamment la préparation des dossiers de production.

Assistant de production adjoint

Non-cadre

Il exécute des tâches simples de secrétariat sous la direction du coordinateur de production cinéma et/ou de l'assistant de production cinéma. »

3.5. Branche réalisation

3.5.1. En lieu et place du titre de fonction et du texte de définition de fonction de premier assistant à la distribution des rôles cinéma de l'article 2 du titre II de la convention collective, sont substitués le titre et la définition de fonction suivants :

« Directeur de casting cinéma

Cadre

Le directeur de casting cinéma est le collaborateur artistique du réalisateur, responsable de la recherche et des propositions de distribution des acteurs pour interpréter les personnages, majeurs ou mineurs, en fonction du scénario et en accord avec les orientations de création définies par le réalisateur et le producteur.

À ce titre, il intègre les contraintes artistiques et financières propres à chaque film et tient compte de l'évolution potentielle de celles-ci en fonction des propositions qu'il émet en veillant à préserver la cohérence de ses choix.

Son expertise repose sur une connaissance approfondie du parcours des acteurs, de leurs compétences et aptitudes, et de leur capacité à s'adapter à différents types de rôles.

Il guide les comédiens dans leur interprétation pendant les auditions qu'il organise sous forme de mises en scène et de jeu, de mises en situation, de scènes partagées avec d'autres acteurs, afin d'évaluer avec le réalisateur et le producteur leur capacité à incarner pleinement les personnages et s'intégrer dans l'univers du film.

Il peut être engagé pour des études préalables qui consistent notamment à prospector les acteurs ayant vocation à incarner les rôles principaux susceptibles notamment de générer de l'intérêt auprès du public. »

3.5.2. En suite de la fonction de directeur de casting cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective sont ajoutés le titre et la définition de fonction suivants :

« **Assistant de direction de casting cinéma**

Non-cadre

L'assistant de direction de casting cinéma l'assiste dans toutes ses tâches et assure principalement la coordination des auditions, la gestion des communications avec les acteurs et actrices et leurs agents, ainsi que l'organisation logistique des séances de casting, aux fins d'optimiser la synchronisation de toutes ces étapes. »

3.5.3. En lieu et place du texte de définition de fonction de chargé de la figuration cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective, est substituée la définition de fonction suivante :

« **Chargé de la figuration cinéma**

Non-cadre

En collaboration avec le réalisateur et les assistants réalisateurs, et sur la base du scénario, il est chargé de rechercher les acteurs de complément correspondants aux besoins narratifs et visuels du film, puis de planifier et d'organiser leur venue sur le plateau à partir des informations consignées sur le plan de travail et la feuille de service.

Il collecte les renseignements individuels nécessaires à leur embauche et transmet à l'administration de production les informations permettant d'établir leurs bulletins de salaire et les attestations afférentes.

Il peut être chargé de rechercher les interprètes, notamment pour les rôles que le directeur de casting ne prend pas en charge.

Il peut être amené à encadrer un ou plusieurs assistants. »

3.5.4. En suite de la fonction d'assistant au chargé de la figuration cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective sont ajoutés le titre et la définition de fonction suivants :

« **Repéreur cinéma**

Cadre

À partir du scénario et suivant les indications du réalisateur et du producteur (ou de son représentant), le repéreur recherche et propose des lieux correspondant aux différents décors.

En accord avec le directeur de production, il définit le cadre de sa mission ainsi que les moyens humains et matériels nécessaires.

En s'appuyant sur ses connaissances historiques, géographiques, architecturales et patrimoniales, il organise ses prospections pour identifier des lieux adaptés aux exigences artistiques, techniques et économiques du projet.

Il se déplace sur site pour vérifier l'adéquation du potentiel décor aux intentions scénaristiques et de la mise en scène, en tenant compte des interventions possibles du chef décorateur et du directeur de la photographie. Il évalue les contraintes logistiques et transmet aux gestionnaires, propriétaires ou occupants des lieux les informations nécessaires pour anticiper l'accueil du tournage.

Il recueille et présente les éléments permettant d'éclairer l'avis du réalisateur et des différents collaborateurs concernés. Il organise les visites et accompagne la prise de décision. Il ajuste ses recherches en fonction de l'évolution du projet. »

3.6 Branche image

3.6.1. En suite de la fonction de photographe de plateau cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective sont ajoutés le titre et la définition de fonctions suivants :

« Étalonneur cinéma

Cadre

En collaboration avec le réalisateur et le directeur de la photographie, l'étalonneur cinéma assure la cohérence esthétique et artistique de l'apparence des images du film.

Avant le tournage, il propose, le cas échéant, la texture et l'équilibre photométrique et colorimétrique général, adaptés à la mise en scène et au scénario. À ce titre, il participe de même à la mise en place des dispositifs techniques en collaboration avec le directeur de la photographie cinéma, y compris lors des essais caméra.

Durant le tournage, il supervise, s'il y a lieu, les préréglages nécessaires pour assurer le rendu souhaité du grain, des tonalités et des ambiances.

Lors des opérations de post-production, il réalise les différents équilibres assurant la cohérence de pose et de coloration d'un plan à l'autre et d'une séquence à l'autre.

L'étalonneur cinéma peut encadrer une équipe dont il coordonne les interventions en fonction de la planification des tâches et de leur simultanéité.

Assistant étalonneur cinéma

Non-cadre

L'assistant étalonneur assiste l'étalonneur dans sa fonction. Plus particulièrement, il prépare les éléments nécessaires à l'étalonnage tels que les rushes, les effets visuels destinés à être incrustés (VFX) et les éléments annexes. Il assure la conformation du film et les exports sous la supervision de l'étalonneur cinéma. Il collabore à la mise en ordre des sessions d'étalonnage. »

Article 4 | Salaires minima garantis

4.1 La fonction et le montant du salaire minimum garanti de la fonction secrétaire de production sont supprimés des tableaux des annexes I, II, III et III *bis* du titre II de la convention collective.

4.2. Certains titres de fonctions sont remplacés comme suit dans les tableaux des annexes I et III du titre II de la convention collective :

Titre de fonction supprimé	Titre de fonction en remplacement
Premier assistant à la distribution des rôles cinéma	Directeur de casting cinéma
Chef menuisier de décor cinéma	Chef menuisier traceur de décor cinéma
Sous-chef menuisier de décor cinéma	Sous-chef menuisier traceur de décor cinéma

4.3. Le titre de fonction accessoiriste de décor cinéma est remplacé par le titre de fonction accessoiriste aux meubles cinéma dans les tableaux des annexes I, II III et III *bis* du titre II de la convention collective.

4.4. Le montant du salaire minimum garanti des fonctions de directeur de casting cinéma et de chargé de la figuration cinéma est réévalué dans les conditions ci-après définies 4.4.1

Le montant du salaire minimum hebdomadaire garanti sur une base de 39 heures à l'annexe I du titre II de la CCNPC pour les fonctions listées ci-dessous est modifié comme suit :

Fonctions	Salaire minimum garanti
Directeur de casting cinéma	1 551,31 €
Chargé de la figuration cinéma	1 121,74 €

4.4.2. Le montant du salaire minimum hebdomadaire garanti sur une base de 39 heures à l'annexe III du titre II de la CCNPC pour les fonctions listées ci-dessous est modifié comme suit :

Fonctions	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
Directeur de casting cinéma	1 109,48 €	883,65 €	1 551,31 €
Chargé de la figuration cinéma	950,54 €	342,39 €	1 121,74 €

4.5. Les titres des fonctions créées par l'article 2 indiquées ci-après sont insérés dans les tableaux des annexes I et III du titre II de la CCNPC.

4.5.1. Le montant du salaire minimum hebdomadaire garanti sur une base de 39 heures à l'annexe I du titre II de la CCNPC pour les fonctions listées ci-dessous est fixé comme suit :

Fonctions	Salaire minimum garanti
Assistant dessinateur décoration cinéma	912,86 €
Administrateur de décor cinéma	1 310,82 €
Assistant de direction de casting cinéma	1 070,37 €
Repéreur cinéma	1 479,49 €
Étalonneur cinéma	2 110,45 €
Assistant étalonneur cinéma	1 121,74 €

4.5.2. Le montant du salaire minimum hebdomadaire garanti sur une base de 39 heures à l'annexe III du titre II de la CCNPC pour les fonctions listées ci-dessous est fixé comme suit :

Fonctions	Salaire minimum garanti	Intéressement	Salaire de référence
Assistant dessinateur décoration cinéma	873,26 €	79,20 €	912,86 €
Administrateur de décor cinéma	1 020,50 €	580,63 €	1310,82 €
Assistant de direct de casting cinéma	931,54 €	277,67 €	1 070,37 €
Repéreur cinéma	1 082,91 €	793,16 €	1 479,49 €
Étalonneur cinéma	1 316,37 €	1 588,17 €	2 110,45 €
Assistant étalonneur cinéma	950,54 €	79,20 €	1 121,74 €

4.6. Les titres des fonctions créées par l'article 2 indiquées ci-après sont insérés dans les tableaux des annexes I, II et III et III bis du titre II de la CCNPC.

4.6.1. Le montant du salaire minimum hebdomadaire garanti sur une base de 39 heures à l'annexe I du titre II de la CCNPC pour les fonctions listées ci-dessous est fixé comme suit :

Fonctions	Salaire minimum garanti
Superviseur de décor cinéma	1 930,06 €
Assistant ensemblier cinéma	912,86 €
Assistant régisseur d'extérieurs cinéma	912,86 €
Assistant accessoiriste de plateau cinéma	912,86 €
Rippeur de meublage et de construction cinéma	1 044,21 €
Coordinateur de production cinéma	1 364,56 €
Assistant de production cinéma	1 070,37 €
Assistant de production adjoint cinéma	534,74 €

4.6.2. Le montant du salaire minimum hebdomadaire garanti pour les durées de travail comprenant des durées d'équivalence pour les fonctions listées ci-dessous est fixé à l'annexe II du titre II de la CCNPC comme suit :

Fonctions	Hebdomadaire sur 5 jours		
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti
Superviseur de décor cinéma	42	45	2 111,00 €
Assistant ensemblier cinéma	43	46	1 026,97 €
Assistant régisseur d'extérieurs cinéma	43	46	1 026,97 €
Assistant accessoiriste de plateau cinéma	43	46	1 026,97 €
Rippeur de meublage et de construction cinéma	44	45	1 213,89 €
Coordinateur de production cinéma	43	46	1 535,13 €
Assistant de production	43	46	1 204,17 €
Assistant de production adjoint	43	46	601,58 €

Fonctions	Hebdomadaire sur 6 jours		
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti
Superviseur de décor cinéma	51	55	2 786,52 €
Assistant ensemblier cinéma	52	56	1 357,88 €
Assistant régisseur d'extérieurs cinéma	52	56	1 357,88 €
Assistant accessoiriste de plateau cinéma	52	56	1 357,88 €
Rippeur de meublage et de construction cinéma	53	55	1 644,63 €
Coordinateur de production cinéma	52	56	2 029,78 €
Assistant de production	52	56	1 592,18 €
Assistant de production adjoint	52	56	795,43 €

4.6.3. Le montant du salaire minimum hebdomadaire garanti sur une base de 39 heures à l'annexe III du titre II de la CCNPC pour les fonctions listées ci-dessous est fixé comme suit :

Fonctions	Salaire minimum garanti	Intéressement	Salaire de référence
Superviseur de décor cinéma	1 249,62 €	1 360,87	1 930,06 €
Assistant ensemblier cinéma	873,26 €	79,20 €	912,86 €
Assistant régisseur d'extérieurs cinéma	873,26 €	79,20 €	912,86 €
Assistant accessoiriste de plateau cinéma	873,26 €	79,20 €	912,86 €
Rippeur de meublage et de construction cinéma	921,86 €	244,70 €	1 044,21 €
Coordinateur de production cinéma	1 040,39 €	648,35 €	1 364,56 €
Assistant de production cinéma	931,54 €	277,67 €	1 070,37 €
Assistant de production adjoint cinéma	534,74 €	–	534,74 €

4.6.4. Le montant du salaire minimum hebdomadaire garanti pour les durées de travail comprenant des durées d'équivalence pour les fonctions listées ci-dessous est fixé à l'annexe III *bis* du titre II de la CCNPC comme suit :

(Voir page suivante.)

Fonctions	Hebdomadaire sur 5 jours				
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti	Intéressement	Salaire de référence
Superviseur de décor cinéma	42	45	1 366,77 €	1 488,45 €	2 111,00 €
Assistant ensemble cinéma	43	46	982,42 €	89,10 €	1 026,97 €
Assistant régisseur d'extérieurs cinéma	43	46	982,42 €	89,10 €	1 026,97 €
Assistant accessoiriste de plateau cinéma	43	46	982,42 €	89,10 €	1 026,97 €
Rippeur de meublage et de construction cinéma	44	45	1 071,66 €	284,47 €	1 213,89 €
Coordinateur de production cinéma	43	46	1 170,44 €	729,39 €	1 535,13 €
Assistant de production	43	46	1 047,98 €	312,37 €	1 204,17 €
Assistant de production adjoint	43	46	601,58 €	–	601,58 €

Fonctions	Hebdomadaire sur 6 jours				
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti	Intéressement	Salaire de référence
Superviseur de décor cinéma	51	55	1 804,14 €	1 964,76 €	2 786,52 €
Assistant ensemble cinéma	52	56	1 298,97 €	117,82 €	1 357,88 €
Assistant régisseur d'extérieurs cinéma	52	56	1 298,97 €	117,82 €	1 357,88 €
Assistant accessoiriste de plateau cinéma	52	56	1 298,97 €	117,82 €	1 357,88 €
Rippeur de meublage et de construction cinéma	53	55	1 411,59 €	466,07 €	1 644,63 €
Coordinateur de production cinéma	52	56	1 547,58 €	964,41 €	2 029,78 €
Assistant de production	52	56	1 385,66 €	413,03 €	1 592,18 €
Assistant de production adjoint	52	56	795,43 €	–	795,43 €

Article 5 | Interdiction du recours à des entreprises de travail temporaire dans le cadre d'une opération de fourniture de main-d'œuvre à but lucratif

Dans le cadre de la présente négociation, les parties ont souhaité clarifier la portée de la rédaction de l'article 15 du titre II en le remplaçant par la rédaction suivante :

« Interdiction du recours à but lucratif à des entreprises de travail temporaire ou de prestation de service

En aucun cas, les emplois, au titre de l'une des fonctions définies à l'article 2 du chapitre I^{er} du titre II, ne peuvent être pourvus par le recours à une entreprise de travail temporaire française ou étrangère, ni par le recours à toute entreprise tierce dans le cadre d'une opération de fourniture de main-d'œuvre à but lucratif.

Tous les techniciens visés à la présente convention doivent être salariés par le ou l'un des producteurs délégués ou par l'entreprise de production cinématographique exécutive agissant pour le compte des entreprises de production déléguées.

Une société de production peut toutefois recourir aux services d'une entreprise tierce pour lui déléguer la réalisation d'une prestation de service ou d'une commande livrable exclusive de tout prêt de main-d'œuvre à but lucratif.

Cette prestation est indépendante de la réalisation du film, réalisée en dehors de tout lien de subordination et ne se rattache à aucun des services organisés que constituent les branches des métiers visés à l'article 2 du présent titre.

Dans le cas de coproduction internationale, les emplois sont répartis entre les entreprises coproductrices du film de chacun des pays parties prenantes à la coproduction. »

Article 6 | Poursuite des travaux

Les parties s'engagent à poursuivre les négociations engagées en vue d'actualiser, en tant que de besoin, les classifications des fonctions visées à l'article 2 du titre II de la présente convention collective, en cohérence avec l'objectif de l'accord de méthode du 24 février 2022 relatif à négociation sur la classification. Une attention particulière sera portée à la poursuite de l'actualisation de la branche image, notamment au regard des réflexions déjà entamées autour de l'opportunité de la création d'une fonction d'étalonneur de rushes.

Article 7 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension

Les dispositions de l'article 3 qui concernent la modification de définitions de fonctions préexistantes ou de salaires minima de fonctions préexistantes et de l'article 5 du présent avenant entreront en vigueur selon les modalités définies à l'article 35 du titre I de la convention collective nationale de la production cinématographique, soit au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les dispositions de l'article 3 qui concernent la modification d'intitulés de fonctions ou la création d'intitulés de fonctions ou la création de nouvelles fonctions entreront en vigueur à la date de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté intégrant lesdites fonctions dans l'annexe VIII au règlement général annexé à la convention d'assurance chômage.

Il fera l'objet du dépôt institutionnel prévu à l'article 3 du titre II de ladite convention.

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

Fait à Paris, le 26 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

IDCC : **3128** | **ETAM**
(Guyane)

Accord du 6 juin 2025 relatif aux salaires

NOR : ASET2550939M

IDCC : 3128

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

MEDEF Guyane ;

CPME Guyane ;

FRBTP Guyane,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) du bâtiment, des travaux publics et des industries et activités connexes de la Guyane.

Article 1^{er} | *Barèmes des minima*

La rémunération annuelle constitue la rémunération des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) pour tous les aspects de l'exercice normal et habituel de leur métier.

Elle est indépendante pour un horaire de travail déterminé du nombre de jours travaillés dans le mois.

a) Les barèmes des minima des ETAM sont fixés après négociation 1 fois par an.

b) À compter de l'entrée en vigueur de la classification, la valeur des minima des ETAM est exprimée par un barème qui correspond à une durée de travail de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année.

Article 2 | Grille des minima à compter du 1^{er} juin 2025

(En euros.)

Catégories	Salaire brut mensuel (35 heures)
A	1 814
B	1 874
C	1 941
D	2 154
E	2 381
F	2 807
G	2 950
H	3 397

En application de la CCR des ETAM du BTP du 5 décembre 2011, le salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification de l'ETAM ayant conclu une convention de forfait-jours est majoré de 15 %.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Fait à Cayenne, le 6 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Convention collective régionale

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

**IDCC : 3204 | INGÉNIEURS ET CADRES
(Guyane)**

Accord du 25 septembre 2025 relatif aux salaires

NOR : ASET2550940M

IDCC : 3204

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

MEDEF Guyane ;

CPME Guyane ;

FRBTP Guyane,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective régionale a instauré dans son annexe 1 (art. 4) le principe d'une grille de rémunérations reposant sur une valeur de minima exprimée par un barème annuel.

Le barème des minima annuels correspond à une durée de travail de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année.

La rémunération annuelle comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis dans le cadre d'une année civile, y compris les congés payés et la prime de vacances versée aux conditions conventionnelles.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | Valeur des minima annuels

Les valeurs des minima annuels des positions de la classification des ingénieurs et cadres figurant dans l'annexe 1 de la convention collective régionale des ingénieurs et cadres du 5 mai 2014, sont modifiés ainsi :

Niveaux	Valeurs des minima annuels
A1	32 169 €
A2	34 092 €
B1	39 484 €
B2	41 928 €
B3	43 686 €
B4	46 849 €
C1	50 245 €
C2	55 269 €

Article 2 | Valeur des minima annuels dans le cas des conventions de forfaits jours

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

Niveaux	Valeurs des minima annuels
A1	36 994 €
A2	39 207 €
B1	45 407 €
B2	48 217 €
B3	50 238 €
B4	53 876 €
C1	57 782 €
C2	63 559 €

Article 3 | Application de l'accord

Le présent accord est applicable à partir du 1^{er} octobre 2025.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Fait à Cayenne, le 25 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3230** | **PRESSE D'INFORMATION SPÉCIALISÉE**
(Employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres)

Protocole d'accord du 6 novembre 2025

à l'accord du 17 septembre 2021
relatif aux classifications et minima garantis (annexe III)

NOR : ASET2550948M

IDCC : 3230

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

FNPS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

Solidaires SNJ,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Pour mémoire, en l'absence d'accord conclu relatif aux minima garantis en 2024, la FNPS avait procédé à une revalorisation unilatérale des minima garantis de 0,5 % applicable dès le 1^{er} janvier 2025.

Lors de la réunion paritaire du 13 juin 2025, le bilan social annuel 2025 portant sur les données de 2024 a été présenté aux représentants des salariés. Il résulte des données collectées par AUDIENS et les réponses reçues au questionnaire relatif à la rémunération par niveau envoyé par la FNPS à ses membres.

La fédération a fait à cette occasion une première proposition de revalorisation des minima qu'elle a fait évoluer lors des réunions paritaires qui se sont tenues les 22 septembre et 7 octobre 2025.

À la suite de cette dernière la FNPS a adressé une note relative à la situation économique de la presse d'information professionnelle et spécialisée et une dernière proposition de revalorisations des minima.

Entrée en vigueur et extension

La nouvelle grille des minima garantis en annexe du présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} décembre 2025. Les parties conviennent par ailleurs que la FNPS saisira dans les meilleurs délais le ministre du travail, conformément aux dispositions de l'article 2261-24 du code du travail, en vue de l'extension du présent accord.

Justifications de l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires considèrent que, la branche de la presse spécialisée étant composée d'une part non négligeable de petites et très petites entreprises, le présent accord a été négocié en tenant compte des intérêts spécifiques des entreprises de moins de 50 salariés, acteurs majeurs de la branche et à l'origine de sa diversité et de la réalité de son économie.

Fait à Paris, le 6 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Minima garantis employés techniciens agents de maîtrise et cadres de la presse d'information spécialisée CCNT

Les salaires figurant dans la grille de minima garantis correspondent à la rémunération brute mensuelle minimale garantie de chaque salarié pour 151,67 heures de travail, compte tenu de son niveau de qualification et de son ancienneté dans l'entreprise.

1^{er} décembre 2025.

(En euros.)

Niveaux	Minimum garanti	À 3 ans 2 %	À 6 ans 4 %	À 9 ans et plus 6 %
9	3 529	3 600	3 670	3 742
8	3 285	3 352	3 417	3 482
7	2 889	2 949	3 006	3 063
6	2 528	2 579	2 628	2 678
5	2 347	2 393	2 440	2 486
4	2 102	2 144	2 186	2 229
3	1 974	2 014	2 052	2 093
2	1 875	1 912	1 950	1 988
1	1 827	1 863	1 900	1 937

Convention collective nationale

IDCC : **3232** | **ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE**
AGENTS DE DIRECTION
(18 septembre 2018)

Protocole d'accord du 30 septembre 2025

étendant aux agents de direction les dispositions
du protocole d'accord du 13 juillet 2021
relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants

NOR : ASET2550956M

IDCC : 3232

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

SNPDOS CFDT ;

SNADEOS CFTC ;

SNPDOSS CFE ;

SNFOCOS ;

UNSA ADOSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale cessera de produire ses effets le 31 décembre 2025.

La thématique du dispositif de soutien aux salariés proches aidants étant inscrite au programme de négociation pour l'année 2025, les parties signataires ont souhaité prolonger l'accord existant afin de conduire une réflexion préalable à l'engagement de cette négociation, notamment concernant une adaptation des mesures et prestations ainsi que des modalités de mise en œuvre en cas de reconduction du dispositif.

Elles ont donc convenu des dispositions qui suivent :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant du 30 septembre 2025 au protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

Article 2

Le présent accord entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 30 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3232 | **ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE**
AGENTS DE DIRECTION
(18 septembre 2018)

Protocole d'accord du 30 septembre 2025

étendant aux agents de direction les dispositions
du protocole d'accord du 13 juillet 2021
relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants
(choix du prestataire)

NOR : ASET2550957M

IDCC : 3232

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

SNPDOS CFDT ;

SNADEOS CFTC ;

SNPDOSS CFE ;

SNFOCOS ;

UNSA ADOSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le protocole d'accord du 13 décembre 2021 formalisant le choix du prestataire en charge d'assurer la mise en œuvre des prestations définies au titre I du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale cessera de produire ses effets le 31 décembre 2025.

La thématique du choix du prestataire en charge d'assurer la mise en œuvre du dispositif de soutien aux salariés proches aidants étant inscrite au programme de négociation pour l'année 2025, les parties signataires ont souhaité prolonger l'accord existant afin de conduire

une réflexion préalable à l'engagement de cette négociation, notamment concernant une adaptation des mesures et prestations ainsi que des modalités de mise en œuvre en cas de reconduction du dispositif.

Elles ont donc convenu des dispositions qui suivent :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'avenant du 30 septembre 2025 au protocole d'accord 13 décembre 2021 formalisant le choix du prestataire en charge d'assurer la mise en œuvre des prestations définies au titre I^{er} du protocole d'accord du 13 juillet 2021 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

Article 2

Le présent accord entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 30 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 23 octobre 2025

relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} janvier 2026
(Sarthe)

NOR : ASET2550931M

IDCC : 3248

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

UIMM Sarthe,

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

L'union des industries et des métiers de la métallurgie de la Sarthe et les organisations syndicales représentatives se sont réunies les 20 juin et 6 octobre 2025 pour négocier la valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci et aux salariés visés à l'article 142 de cette même convention collective.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de la CPTN Sarthe, 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 | Valeur du point

La valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté, dans les conditions prévues par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est fixée comme suit :

■ 5,67 € à compter du 1^{er} janvier 2026 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Sans préjudice d'éventuelles modifications de la convention collective nationale de la métallurgie et à titre d'illustration, un tableau de calcul des primes d'ancienneté est annexé au présent accord.

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 4 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve des formalités de dépôt, il entre en vigueur au 1^{er} janvier 2026.

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

Article 5 | Suivi de l'accord, révision

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 Sarthe.

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 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait au Mans, le 23 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Tableau illustratif de calcul des primes d'ancienneté (Sarthe)

Valeur du point à compter du 1^{er} janvier 2026 : 5,67 €.

Classe d'emplois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux	1,45 %	1,60 %	1,75 %	1,95 %	2,20 %	2,45 %	2,60 %	2,90 %	3,30 %	3,80 %
Ancienneté (en années)	3	24,66 €	27,22 €	33,17 €	37,42 €	41,67 €	44,23 €	49,33 €	56,13 €	64,64 €
	4	32,89 €	36,29 €	44,23 €	49,90 €	55,57 €	58,97 €	65,77 €	74,84 €	86,18 €
	5	41,11 €	45,36 €	55,28 €	62,37 €	69,46 €	73,71 €	82,22 €	93,56 €	107,73 €
	6	49,33 €	54,43 €	66,34 €	74,84 €	83,35 €	88,45 €	98,66 €	112,27 €	129,28 €
	7	57,55 €	63,50 €	69,46 €	87,32 €	97,24 €	103,19 €	115,10 €	130,98 €	150,82 €
	8	65,77 €	72,58 €	79,38 €	99,79 €	111,13 €	117,94 €	131,54 €	149,69 €	172,37 €
	9	73,99 €	81,65 €	89,30 €	112,27 €	125,02 €	132,68 €	147,99 €	168,40 €	193,91 €
	10	82,22 €	90,72 €	99,23 €	124,74 €	138,92 €	147,42 €	164,43 €	187,11 €	215,46 €
	11	90,44 €	99,79 €	109,15 €	137,21 €	152,81 €	162,16 €	180,87 €	205,82 €	237,01 €
	12	98,66 €	108,86 €	119,07 €	149,69 €	166,70 €	176,90 €	197,32 €	224,53 €	258,55 €
	13	106,88 €	117,94 €	128,99 €	162,16 €	180,59 €	191,65 €	213,76 €	243,24 €	280,10 €
	14	115,10 €	127,01 €	138,92 €	174,64 €	194,48 €	206,39 €	230,20 €	261,95 €	301,64 €
	15	123,32 €	136,08 €	148,84 €	187,11 €	208,37 €	221,13 €	246,65 €	280,67 €	323,19 €

Nota : le tableau ci-dessus n'est établi qu'à titre d'illustration, sur la base des dispositions de la convention collective nationale de la métallurgie telles qu'elles existent à la date de signature du présent accord.

Convention collective nationale

IDCC : **3255** | **ACTIVITÉS INDUSTRIELLES DE BOULANGERIE
ET PÂTISSERIE ET DES PROFESSIONNELS DE L'ŒUF**

Avenant n° 2 du 18 novembre 2025

relatif à la modification des articles 44 et 50 de la convention collective

NOR : ASET2550910M

IDCC : 3255

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

SNIPO ;

FEB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suite à la signature de la convention collective nationale du 1^{er} octobre 2024, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité ajuster le texte initial.

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | *Modification de l'article 44 relatif au champ d'application du forfait jours*

Le présent article modifie l'article 44 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

- « Conformément à l'article L. 3121-58 du code du travail, une convention individuelle de forfait annuel en jours peut être conclue avec :
 - tous les salariés de la catégorie cadre relevant des niveaux J, K et L visées à l'article 12.4.1 de la présente convention, sous réserve qu'ils disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et qui les conduit à ne pas

suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

- les salariés de la catégorie des techniciens/agents de maîtrise, relevant des niveaux G, H et I visées à l'article 12.4.1 de la présente convention, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, exclusivement pour les techniciens et les commerciaux occupant des fonctions itinérantes, c'est-à-dire exerçant principalement leur activité hors des locaux de l'entreprise. Les salariés concernés devront au minimum être rémunérés au salaire minima conventionnel correspondant à leur niveau/échelon majoré de 10 %.

Article 2 | Modification de l'article 50 relatif au droit à la déconnexion des forfaits annuels en jours

Le présent article complète le troisième alinéa de l'article 50 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

« Les modalités d'exercice (techniques, organisationnelles et humaines) du droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen au salarié concerné. Ces modalités sont cohérentes avec celles définies dans l'entreprise, le cas échéant, dans le cadre de la négociation obligatoire prévue à l'article L. 2242-17, 7°, du code du travail. Elles tiennent compte des spécificités du décompte du temps de travail en jours. »

De plus, le présent article complète l'article 50 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 par un quatrième alinéa comme suit :

« Les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion, définies par l'employeur, doivent, notamment, prendre les formes suivantes :

- de règles d'utilisation des outils numériques (exemples : définition de plages habituelles de travail en dehors desquelles le salarié est présumé non connecté, rappel que les courriels sont envoyés en priorité pendant ces plages et qu'un courriel reçu en dehors n'appelle pas de réponse immédiate sauf situations d'urgence prédéfinies...) ;
- de paramétrages informatiques des outils numériques contribuant à une déconnexion efficiente (exemples : message automatique informant le salarié qu'il s'apprête à envoyer un courriel en dehors des plages habituelles de travail et l'invitant à différer son envoi, intégration d'alertes dans la signature des courriels précisant au destinataire qu'il n'est pas tenu d'y répondre immédiatement s'il le reçoit pendant ses temps de repos...) ;
- d'actions de prévention (exemples : communication et sensibilisation des équipes...) »

Article 3 | Date d'entrée en vigueur. Durée. Extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à compter du 1^{er} décembre 2025.

Le présent avenant fera également l'objet d'une demande d'extension selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 18 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3255 | **ACTIVITÉS INDUSTRIELLES DE BOULANGERIE
ET PÂTISSERIE ET DES PROFESSIONNELS DE L'ŒUF**

Avenant n° 3 du 18 novembre 2025 relatif à la mise à jour de la convention collective

NOR : ASET2550911M

IDCC : 3255

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

SNIPO ;

FEB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suite à la signature de la convention collective nationale du 1^{er} octobre 2024, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité ajuster le texte initial.

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Modification de l'article 1^{er} relatif au champ d'application

Le présent article supprime la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article 1^{er} de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 :

« Elle s'applique aux départements d'outre-mer à compter du 1^{er} janvier 1999. »

Article 2 | Modification de l'article 12.1 relatif à la classification

Le présent article complète avec un cinquième alinéa l'article 12.1 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

« Les partenaires sociaux rappellent avoir pris en compte lors de la négociation sur les classifications l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. En cas de constat d'un écart moyen de rémunération, la branche devra faire de sa réduction une priorité. »

Article 3 | Modification de l'article 23 relatif au treizième mois

Le présent article modifie le sixième alinéa de l'article 23 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

« Il est versé en même temps que la rémunération du mois de décembre et une avance peut être versée à la demande du salarié. »

Article 4 | Modification de l'article 27 relatif aux congés payés

Le présent article modifie le septième alinéa de l'article 27 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

« En raison des importantes variations de la charge de travail en fonction de la localisation géographique et des activités spécifiques de chaque établissement, les congés ne sont pas pris pendant une période de surcroît annuel de travail, définie et communiquée aux salariés au moins deux mois avant l'ouverture de ladite période conformément à l'article D. 3141-5 du code du travail en vigueur. »

Article 5 | Modification de l'article 28 relatif aux congés exceptionnels pour événements familiaux

Le présent article modifie la 3^e note de bas de page de l'article 28 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

« [3] Est octroyé 1 jour d'absence supplémentaire rémunéré, si l'évènement engendre un déplacement d'au moins 1 000 km (aller-retour) de son domicile »

Article 6 | Modification de l'article 37.4 relatif au repos quotidien

Le présent article complète l'article 37.4 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

« La durée de repos minimum quotidienne pour chaque salarié est fixée à 11 heures consécutives. »

Article 7 | Modification de l'article 39.1.1 relatif aux majorations des heures supplémentaires

Le présent article modifie l'article 39.1.1 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

« Conformément à l'article L. 3121-36 du code du travail en vigueur, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée à l'article 37.1 de la présente convention du code du travail en vigueur, donnent lieu, en l'absence d'accord collectif d'entreprise, à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %. »

Article 8 | Modification de l'article 39.3 relatif au travail un jour férié

Le présent article modifie le troisième alinéa de l'article 39.3 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

- « Dans ce cas, les entreprises font bénéficier aux salariés :
- d'une majoration de 25 % calculée sur le taux horaire de base et d'un repos de même durée accordé dans les 8 jours qui précèdent ou dans les 30 jours qui suivent le jour férié travaillé ;
 - à défaut du repos accordé dans les délais précités, les salariés bénéficient d'une majoration unique de 115 % calculée sur le taux horaire de base. »

Article 9 | Modification de l'article 41.2 relatif à la période de référence et la répartition

Le présent article complète le cinquième alinéa de l'article 41.2 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

« Les heures excédant cette limite ne pourront être compensées et devront être rémunérées le mois au cours duquel elles sont effectuées conformément à l'article 39.1.1 de la présente convention. »

Article 10 | Modification de l'article 41.4 relatif à la rémunération

Le présent article modifie le deuxième alinéa de l'article 41.4 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

« Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà du seuil fixé à l'article 37.1 de la présente convention ou, en cas de période inférieure à 12 mois, les heures effectuées au-delà du seuil correspondant à 35 heures multipliées par le nombre de semaines au cours de cette période, en retirant les heures au-delà de la limite hebdomadaire haute fixée à l'article 41.2 de la présente convention. »

Article 11 | *Modification de l'article 54 relatif aux modalités de décompte des forfaits heures*

Le présent article modifie le deuxième alinéa de l'article 54 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

« Chaque mois, l'employeur établit un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée de travail accomplie ils devront remettre à leur supérieur hiérarchique, un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par auto-déclaration devra en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées par chaque salarié concerné, afin que puissent être identifiés les éventuels non-respects des limites quotidiennes et hebdomadaires définies ci-dessus. Ce document peut être tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. »

Article 12 | *Modification de l'article 55 relatif à la rémunération des forfaits annuels en heures*

Le présent article modifie l'article 55 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 par comme suit :

« Article 55 | *Rémunération – incidences des absences, arrivées et départs en cours de période*

55.1. Rémunération

La rémunération sera déterminée contractuellement, sans qu'elle puisse être inférieure à la rémunération minimale correspondant à 1 600 heures auxquelles s'ajoutent 7 heures au titre de la journée de solidarité, augmentée du paiement des heures supplémentaires à taux majoré.

55.2. Incidences des absences, arrivées et départs en cours de période

En cas d'absence individuelle du salarié, les heures non travaillées du fait de cette absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du volume horaire annuel de travail à effectuer sur la période de décompte.

Ces heures non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire hebdomadaire convenu dans la convention de forfait, sur la base duquel sa rémunération mensuelle est lissée. »

Article 13 | *Modification de l'article 57 relatif à la définition du travail de nuit*

Le présent article modifie l'article 57 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

« Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit.

La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures.

Conformément aux articles L. 3122-2 et L. 3122-15 du code du travail en vigueur, la période de travail de nuit d'au minimum 9 heures consécutives, comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures, choisie entre 21 heures et 7 heures, peut être définie par accord d'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise, la période de travail de nuit commence à 21 heures et s'achève à 6 heures. »

Article 14 | Modification de l'article 60 relatif aux contreparties au travail de nuit

Le présent article modifie le premier alinéa de l'article 60 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

« Les heures de travail de nuit effectuées dans la période de travail de nuit fixée par accord d'entreprise, ou entre 21 heures et 6 heures à défaut d'accord d'entreprise, sont majorées de 25 %. »

Article 15 | Modification de l'article 62 relatif à la protection des travailleurs de nuit

Le présent article introduit un préambule à l'article 62 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

« Les partenaires sociaux rappellent l'importance des mesures destinées à faciliter, pour les travailleurs de nuit, l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, concernant notamment les moyens de transport. »

Article 16 | Modification de l'article 72.1 relatif à l'alimentation du CET

Le présent article complète le premier alinéa (cinquième tiret) de l'article 72.1 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

« – Les jours ou demi-journée de repos, limités au nombre de jours maximum de repos auxquels le salarié peut renoncer, en application de l'article L. 3121-66 du code du travail en vigueur, pour les salariés bénéficiaires de convention de forfait annuel en jours. »

De plus, le présent article complète le premier alinéa (sixième tiret) de l'article 72.1 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

« – Les heures effectuées, uniquement pour les heures au-delà du volume d'heures compris dans la convention de forfait annuel en heures, par les salariés titulaires d'une convention de forfait annuel en heures. »

Article 17 | Modification de l'article 80.2 relatif au DUERP

Le présent article ajoute un septième alinéa à l'article 80.2 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

« De manière générale, les partenaires sociaux conviennent du respect de l'ensemble des dispositions des articles R. 4121-2 et R. 4121-4 du code du travail en vigueur

concernant la mise à jour du document et sa tenue à disposition des travailleurs et des anciens travailleurs, ainsi que de l'ensemble des dispositions de l'article L. 4121-3-1 du code du travail en vigueur prévoyant les actions en résultant. »

Article 18 | Modification de l'article 82 relatif aux premiers secours

Le présent article supprime le cinquième alinéa de l'article 82 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 :

« Le sauveteur secouriste du travail ne doit pas limiter son action à la gestion des incidents, mais doit également devenir un véritable acteur de prévention. Il doit exercer son rôle dans et hors de l'entreprise en apportant son concours dans la politique de prévention par la recherche des risques a priori et dans la rédaction du document unique visé à l'article 80.2. »

Article 19 | Modification de l'article 84.1 relatif aux vestiaires et sanitaires

Le présent article modifie le premier alinéa de l'article 84.1 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

« Les entreprises veillent à mettre à la disposition du personnel, dans les locaux de l'entreprise, les moyens d'assurer sa propreté individuelle notamment des lavabos munis de dispositifs pour le nettoyage et la désinfection des mains ainsi que d'essuie-mains à n'utiliser qu'une seule fois, douches et vestiaire. »

De plus, le présent article modifie le quatrième alinéa de l'article 84.1 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

« L'employeur doit faire procéder à l'entretien régulier de ces locaux. »

Article 20 | Modification de l'article 86 relatif aux entreprises extérieures et sécurité

Le présent article modifie le premier alinéa de l'article 86 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

« Toute personne intervenante appartenant au personnel d'une entreprise extérieure à l'établissement doit être formée au préalable aux règles de sécurité par son employeur, qui l'informe des risques particuliers existant sur le site, ainsi que les mesures de prévention prises, où elle est appelée à travailler. »

De plus, le présent article modifie le deuxième alinéa de l'article 86 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

« Lorsque la nature de ses risques propres et le volume des opérations réalisées par les entreprises extérieures le justifient, l'entreprise utilisatrice s'assure que des actions appropriées ont bien été dispensées, notamment dans le cadre du plan de prévention lorsqu'il doit être établi. »

Article 21 | Modification de l'article 95 relatif aux principaux généraux

Le présent article modifie le deuxième alinéa (premier tiret) de l'article 95 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

« La gestion des risques au niveau professionnel qui, d'une part, permet de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire et, d'autre part, garantit l'accès aux garanties collectives, sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ; »

Article 22 | Modification de l'article 97.3 relatif aux cas de dispense d'affiliation

Le présent article modifie le premier alinéa (quatrième tiret) de l'article 97.3 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

« Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-1 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide »

De plus, le présent article supprime le dernier alinéa :

« Il est rappelé que l'adhésion au titre de la garantie de base est irrévocable et définitive, pour toute la durée d'application du régime. »

Article 23 | Modification de l'article 107 relatif à la portabilité

Le présent article supprime le premier tiret du sixième alinéa de l'article 107 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 :

« Lorsque le participant reprend un autre emploi »

Article 24 | Modification de l'article 109 relatif aux principaux généraux

Le présent article modifie le deuxième alinéa (premier tiret) de l'article 109 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

« – la gestion des risques au niveau professionnel qui, d'une part, permet de pallier les difficultés rencontrées par certaines entreprises de la profession, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire et, d'autre part, garantit l'accès aux garanties collectives, sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ; »

De plus, le présent article supprime le mot « mutualisé » au troisième alinéa.

Article 25 | Modification des articles 113.1.1 et 114.1.1 relatifs aux garanties décès

Le présent article supprime le cinquième alinéa des articles 113.1.1 et 114.1.1 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 :

« Le conjoint ne doit être ni remarié, ni lié par un Pacs au jour de son décès. »

De plus, le présent article modifie l'avant-dernier alinéa (second tiret) de l'article 113.1.1 et le dernier alinéa (second tiret) de l'article 114.1.1 de la convention collective nationale des activités

industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l’œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

« – à défaut, à ses enfants, dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie (y compris les enfants reconnus) par parts égales entre eux ; »

Article 26 | Modification des articles 113.2 et 114.2 relatifs à la notion de filiation

Le présent article modifie le quatrième alinéa des articles 113.2 et 114.2 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l’œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

« Sont concernés par le présent dispositif, les enfants nés ou à naître du salarié dont la filiation, y compris adoptive, est légalement établie (y compris les enfants reconnus). »

Article 27 | Modification de l’article 115.1 relatif au régime prévoyance des non-cadres

Le présent article modifie l’article 115.1 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l’œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

« Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales.

Les tranches de cotisations sont définies comme suit :

- tranche 1 : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 : partie de salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

À compter du 1^{er} janvier 2026, les cotisations sont partagées entre l’employeur et le salarié à raison d’une répartition calculée comme suit :

- sur la tranche 1/tranche 2 : 1,01 % à la charge de l’employeur ;
- sur la tranche 1/tranche 2 : 0,438 % pour le salarié ;
- soit un total de 1,448 % T1/T2.

L’affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

	Employeur	Salarié	Total
	T1/T2	T1/T2	T1/T2
Décès — IAD	0,111 %	0,048 %	0,159 %
Allocation obsèques	0,008 %	0,003 %	0,011 %
Rente éducation OCIRP	0,084 %	0,036 %	0,120 %
Incapacité	–	0,351 %	0,351 %
Invalidité	0,807 %	0,000 %	0,807 %
Total	1,010 %	0,438 %	1,448 %

« Les cotisations sont réglées par l’entreprise par trimestre à terme échu. »

Article 28 | **Modification de l'article 115.2 relatif au régime prévoyance des cadres**

Le présent article modifie l'article 115.2 de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et des professionnels de l'œuf du 1^{er} octobre 2024 comme suit :

« Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales.

Les tranches de cotisations sont définies comme suit :

- tranche 1 : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 : partie de salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

À compter du 1^{er} janvier 2026, les cotisations sont partagées entre l'employeur et le salarié à raison d'une répartition calculée comme suit :

- sur la tranche 1 : 1,705 % à la charge exclusive de l'employeur ;
- sur la tranche 2 : 1,216 % pour l'employeur et 1,216 % pour le salarié ;
- soit un total de 1,705 % T1 et 2,432 % T2.

L'affectation des cotisations aux diverses prestations du régime est fixée comme suit :

Cadres	Employeur		Salarié		Total	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Décès – IAD	0,676 %	0,251 %	–	0,251 %	0,676 %	0,502 %
Allocation obsèques	0,010 %	0,005 %	–	0,005 %	0,010 %	0,010 %
Rente éducation OCIRP	0,120 %	0,060 %	–	0,060 %	0,120 %	0,120 %
Incapacité	0,322 %	0,391 %	–	0,391 %	0,322 %	0,782 %
Invalidité	0,578 %	0,509 %	–	0,509 %	0,578 %	1,018 %
Total	1,705 %	1,216 %	–	1,216 %	1,705 %	2,432 %

Les cotisations sont réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu. »

Article 29 | **Date d'entrée en vigueur. Durée. Extension**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à compter du 1^{er} décembre 2025, à l'exception des articles 27 et 28 relatifs au régime de prévoyance prévoyant une date d'application au 1^{er} janvier 2026.

Le présent avenant fera également l'objet d'une demande d'extension selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 18 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

SECTEUR ALIMENTAIRE

Accord du 19 septembre 2025

relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage
dans diverses branches du secteur alimentaire

NOR : ASET2550949M

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

ANMF ;

Alliance 7 ;

SNFS ;

FIA ;

CSFL ;

FNIL ;

SIFPAF ;

SNIPO ;

CFSI ;

ABF ;

CNADEV ;

FEDALIM ;

Culture Viande ;

SNBI ;

FNEAP ;

APV ;

SNIA ;

FEB ;

FICT ;

CC ;

PACTALIM PME ETI ;

SNSA ;

CA V branches ;

CA ;

CNR CERF ;

FEDEPOM ;

NEGOA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE CGC Agro ;

SNCOA CFE-CGC ;

CFDT Services ;

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte de transformations profondes et durables – qu'elles soient technologiques, agroécologiques, environnementales, économiques ou sociales – les entreprises du secteur alimentaire doivent faire face à des mutations de leurs métiers, de leurs organisations et de leurs compétences. Ces évolutions, induites notamment par les transitions numérique et environnementale, imposent une anticipation renforcée des besoins en compétences, en qualifications et une adaptation continue des parcours professionnels.

La formation professionnelle et l'apprentissage constituent, à ce titre, des leviers stratégiques majeurs pour accompagner ces transitions, sécuriser et valoriser les parcours des salariés, renforcer l'attractivité des métiers et soutenir la compétitivité des entreprises. Ils s'inscrivent pleinement dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (GEPP), en lien étroit avec les enjeux d'employabilité des salariés, de développement durable, d'innovation et de performance.

Les partenaires sociaux des branches du secteur alimentaire réaffirment leur volonté de structurer, piloter, encadrer les dispositifs au service du développement des compétences et des qualifications répondant aux besoins exprimés par les acteurs de terrain, dans le respect de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Ils entendent ainsi garantir l'accès de tous les salariés – notamment les plus fragiles – à des parcours de formation qualifiants, professionnalisants et évolutifs, tout au long de leur vie professionnelle.

Les partenaires sociaux des branches du secteur alimentaire ont, grâce à un dialogue social dynamique, d'ores et déjà formalisé de nombreux outils à la disposition des entreprises et de leurs salariés, se traduisant notamment par :

- l'accord du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire puis de l'accord du 11 octobre 2017 ;
- l'accord du 29 mai 2015 pour le développement des compétences et de l'emploi dans la filière alimentaire ;
- la reconnaissance de CQP transversaux (accord interbranches du 29 mai 2015, modifié par l'avenant du 25 avril 2017 et l'avenant du 13 janvier 2022) ;
- l'accord professionnel du 13 janvier 2022 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle interbranche du secteur alimentaire (CPNEFPI-SA) ;
- le renouvellement de la charte emploi élargie 2020-2025 pour l'accompagnement des filières de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la pêche ;

– l'accord du 1^{er} décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire révisé par avenant du 12 juillet 2023.

Ce dernier accord arrivant à son terme le 31 décembre 2025, les partenaires sociaux ont souhaité en conclure un nouveau dans la continuité des outils déjà mis en place (référentiels métiers-emplois-compétences, CQP, abondement du CPF, etc.), des études réalisées dans le cadre des observatoires prospectifs des métiers, des qualifications du secteur alimentaire.

Le présent accord vise à renforcer la cohérence et l'efficacité des actions de formation, de l'évolution des compétences et des qualifications, à promouvoir l'alternance sous toutes ses formes, et à soutenir l'innovation pédagogique. Il ambitionne de favoriser une meilleure articulation entre les besoins des entreprises et les aspirations des salariés, dans une logique de co-construction des parcours professionnels.

Par cet accord, les partenaires sociaux affirment leur engagement commun en faveur d'une politique de formation ambitieuse, inclusive et durable, au service de la performance des entreprises et de l'évolution professionnelle des salariés du secteur alimentaire.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est multibranches. Il est applicable à toutes les entreprises, y compris les entreprises de moins de 50 salariés, visées ci-après, relevant du champ d'application des CCN suivantes :

Au titre des industries alimentaires

Sucreries, sucreries – distilleries et raffineries de sucre (IDCC : 2728).

Métiers de la transformation des grains (IDCC : 1930).

Industrie des produits exotiques (IDCC : 506).

Boulangerie pâtisserie industrielle (IDCC : 1747).

Industries de la transformation des volailles (IDCC : 1938).

Industries laitières (IDCC : 112).

Industries charcutières (IDCC : 1586).

Industries de produits alimentaires élaborés (IDCC : 1396).

Exploitations frigorifiques (IDCC : 200).

Entreprises de l'industrie et commerces en gros des viandes (IDCC : 1534).

Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (IDCC : 1513).

Industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC : 1987).

5 branches des industries alimentaires diverses (IDCC : 3109).

Au titre du commerce agricole

Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (IDCC : 1077).

Au titre de la coopération agricole et familles associées

Les coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit en particulier, les entreprises relevant du champ d'application des CCN suivantes :

Coopératives et sociétés d'intérêts collectif agricole bétail et viande (IDCC 7001).

Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002).

Caves coopératives vinicoles et leurs unions (IDCC 7005).

Coopératives, unions de coopératives et SICA de fleurs, de fruits et légumes frais, transformés et conserverie, de teillage de lin-chanvre et de déshydratation (nouvel IDCC en cours de création anciens IDCC 7007, 7003, 7006, 7023).

Conseil et service en élevage (IDCC 7027).

Coopératives agricoles laitières (IDCC 7004).

Centres de gestion agréés et habilités agricoles (IDCC 7020).

Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (IDCC 7503).

Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435).

Chapitre 1^{er} La formation professionnelle continue

Article 2 | *Le plan de développement des compétences*

Dès lors qu'un plan de développement des compétences est formalisé, l'employeur assure l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs postes de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi. Le plan de développement des compétences planifie les formations de ses salariés, conformément aux dispositions des lois, règlements et accords en vigueur.

Il tient compte des besoins en formation (connaissances et compétences) et qualifications identifiées lors des entretiens professionnels.

Le comité social et économique, s'il existe, exerce les attributions prévues par la loi ; en particulier, il est consulté sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences. Il émet un avis sur le plan de développement des compétences et peut faire des propositions d'amélioration. À ce titre, dès lors qu'ils sont membres de la commission formation du comité social et économique, les membres nouvellement élus titulaires du comité social et économique ont droit à une formation spécifique de trois jours. Cette formation est financée par l'employeur.

Article 3 | *Compte personnel de formation (CPF)*

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation (CPF), intégré dans le compte personnel d'activité. Il contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations. Afin de formaliser son projet de formation et d'identifier celles répondant à son projet, le salarié peut notamment s'appuyer sur l'accompagnement proposé par le conseil en évolution professionnelle (cf. article 10 « Conseil en évolution professionnelle »).

Le CPF est comptabilisé en euros et est alimenté chaque année d'un montant et d'un plafond défini réglementairement. Ceux-ci peuvent être variables selon la situation du salarié. Les droits inscrits sur le compte personnel de formation demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

La caisse des dépôts et consignations gère le CPF et ses conditions générales d'utilisation, ainsi que le service dématérialisé permettant au titulaire du compte de connaître ses droits et les formations éligibles. Elle assure la prise en charge des actions jusqu'au paiement des prestataires.

3.1. Actions de formation éligibles

Les actions éligibles au CPF sont définies par le code du travail et comprennent notamment les :

- actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), comprenant notamment les certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche et interbranches ;
- actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences enregistrés dans le RNCP ;
- actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique (RS), comprenant notamment les certificats de compétences professionnelles ;
- actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- bilans de compétences.

Dès lors qu'elles remplissent les critères légalement fixés, les formations syndicales sont éligibles au CPF.

3.2. Déroulement des actions de formation

3.2.1. Formation hors temps de travail

Les formations réalisées sans concertation avec son employeur, sont suivies par le salarié en dehors de ses horaires de travail.

3.2.2. Formation réalisée en tout ou partie sur les horaires de travail

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une action de formation suivie en tout ou partie sur ses horaires de travail doit adresser une demande d'autorisation d'absence à son employeur avant le début de l'action de formation dans un délai qui, sauf accord des parties, ne peut être inférieur à :

- 60 jours calendaires si la durée de l'action de formation est inférieure à six mois ;
- 120 jours calendaires si la durée de l'action de formation est égale ou supérieure à six mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

La demande du salarié comporte les mentions suivantes :

- intitulé et contenu de l'action ou, s'il s'agit d'une action permettant de faire valider les acquis de l'expérience, le diplôme, titre ou CQP visé ;
- calendrier de l'action ;
- part de l'action réalisée pendant le temps de travail ;
- prestataire pressenti.

3.2.3. Accompagnement par l'employeur du salarié dans son projet

Une formation peut se dérouler sur le temps de travail avec maintien de la rémunération, en cas d'accord formalisé entre l'employeur et le salarié. Dans ce cas, l'employeur peut accompagner le salarié dans l'élaboration de son projet professionnel et dans le choix d'une action de formation.

3.2.4. Financement des actions de formation

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à une action éligible, sont pris en charge, par la caisse des dépôts et consignations, dans la limite des droits inscrits sur son compte personnel de formation.

Le salarié titulaire du compte personnel de formation participe au financement de la formation éligible en s'acquittant d'une somme forfaitaire revalorisée au 1^{er} janvier de chaque année dans les conditions prévues aux articles L. 6323-4, L. 6323-7 et R. 6323 du code du travail.

Par dérogation, les salariés bénéficiant d'abondements conventionnels ou d'abondements complémentaires versés par l'employeur à leurs actions de formation dans les conditions décrites ci-après n'auront pas à s'acquitter de cette participation forfaitaire, cette dernière étant prise en charge par l'employeur ou par l'OPCO.

Abondement de l'action de formation par l'employeur

Lorsque le coût de la formation envisagée est supérieur au montant des droits inscrits sur son CPF, le salarié peut solliciter son employeur en vue d'un abondement en droits complémentaires pour contribuer au financement de la formation. Sa demande doit être formulée à son employeur avant le début de l'action de formation dans un délai qui ne peut être, sauf accord des parties, inférieur à :

- 60 jours calendaires si la durée de l'action de formation est inférieure à six mois ;
- 120 jours calendaires si la durée de l'action de formation est égale ou supérieure à six mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut refus de la demande.

La demande du salarié comporte les mentions suivantes :

- intitulé et contenu de l'action ou, s'il s'agit d'une action permettant de faire valider les acquis de l'expérience, le diplôme, titre ou CQP visé ;
- calendrier de l'action ;
- part de l'action réalisée pendant l'horaire de travail ;
- le montant de la formation non couvert par les droits inscrits à son CPF qu'il demande à l'employeur de bien vouloir prendre en charge ;
- prestataire pressenti.

En cas d'acceptation :

- en l'absence d'accord d'entreprise pris en application de l'article L. 6323-11 du code du travail, l'employeur verse cet abondement à la caisse des dépôts et consignations ;
- en présence d'accord d'entreprise pris en application de l'article L. 6323-11 du code du travail et conformément à celui-ci, l'employeur peut avancer les frais de formation, avant de demander le remboursement à la caisse des dépôts et consignations de la part correspondant aux droits acquis par le salarié.

Abondement conventionnel de l'action de formation

Dans le cadre d'un accompagnement du salarié visé à l'article 3.2.3, lorsque le coût de la formation envisagée est supérieur au montant des droits inscrits sur son compte personnel de formation, le salarié peut solliciter un abondement en droits complémentaires pour assurer le financement de sa formation et de sa participation financière obligatoire.

Peuvent bénéficier d'un tel abondement les formations certifiantes visées par le présent accord (annexes).

Conformément aux dispositions de l'article 20 du présent accord, le niveau et les modalités de l'abondement sont définis par la commission sectorielle paritaire du secteur alimentaire mise en place au sein d'OCAPIAT.

L'abondement conventionnel versé par OCAPIAT n'est pas exclusif de tout autre abondement prévu par l'article L. 6323-4 du code du travail.

Article 4 | CPF de transition professionnelle

Tout salarié, justifiant d'une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Il bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie sur ses horaires de travail.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié en contrat à durée déterminée (CDD) doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié qui est appréciée à la date de son départ en formation. Il doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des cinq dernières années dont 4 mois consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le salarié bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

Le salarié qui suit dans le cadre du CPF de transition professionnelle l'action de formation en tout ou partie durant son horaire de travail bénéficie d'un congé de transition professionnelle.

La demande de congé doit, sauf accord des parties, être formulée par écrit au plus tard :

- 120 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois ;
- 60 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à 6 mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

La demande de congé indique :

- la date du début de l'action de formation ;
- la désignation et la durée de celle-ci ;
- le calendrier précis de l'action, comprenant les dates de fermeture prévisionnelles de l'organisme qui en est responsable ;
- le nom de l'organisme qui en est responsable ;
- l'intitulé et la date de l'examen concerné.

L'employeur peut différer dans une limite de 9 mois, après avis du comité social et économique lorsque celui-ci existe, le bénéfice du congé de transition professionnelle demandé par le salarié, soit lorsqu'il estime que l'absence de l'intéressé pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise, soit en cas de dépassement du pourcentage réglementaire d'absences simultanées.

À l'issue de la formation, le salarié doit être réintégré dans son poste ou, si celui-ci n'est plus disponible, dans un emploi équivalent. Quelles que soient les connaissances acquises par le salarié pendant sa formation, l'employeur n'est pas tenu de lui attribuer un échelon ou un niveau de classement supérieur à celui qu'il occupait auparavant, sauf accord préalablement conclu avec son employeur. Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, à l'issue de son action de

transition professionnelle, une certification figurant sur la liste des certifications reconnues par les branches signataires du présent accord comme éligible à la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A), l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

Article 5 | Contrat de professionnalisation

5.1. Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation permet de favoriser l'emploi, l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Il a pour objet de permettre à son bénéficiaire, d'acquérir une qualification professionnelle soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ou encore ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat s'agissant d'un CDD, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Un tuteur est désigné par l'employeur parmi les volontaires, dans le respect des dispositions légales, pour accueillir le salarié dans l'entreprise afin de veiller notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie.

5.2. Bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Pour favoriser leur accès aux métiers proposés par les entreprises du secteur alimentaire et à l'emploi, le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

5.3. Durée du contrat et de l'action de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée.

La durée du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée est comprise entre 6 et 12 mois. La durée de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu pour une durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois :

- pour les personnes qui souhaitent préparer un CQP de branche ou interbranches, un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré dans le RNCP, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus ;
- pour les personnes qui reprennent une activité professionnelle ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation effectue une période de mobilité internationale.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à 36 mois, lorsque le contrat de professionnalisation a pour objet l'acquisition d'un diplôme professionnel, d'un titre professionnel ou d'un CQP, conclu avec :

- une personne âgée de 16 à 25 ans révolus qui n'a pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- un demandeur d'emploi inscrit depuis plus d'un an ;
- une personne bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), ou de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

5.3.1. Renouvellement du contrat de professionnalisation à durée déterminée

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois pour la durée nécessaire à l'obtention de la qualification visée en raison :

- de l'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie ;
- de la maladie, maternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle ;
- de la défaillance de l'organisme de formation.

Le contrat peut être également renouvelé une fois si le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

5.4. Objectifs visés

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'obtenir :

- une qualification (diplôme, titre, certification) enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP de branche/CQP du secteur alimentaire/CQP inter-branches).

5.5. Durée de la formation

Les actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels ou technologiques sont d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

Pour les jeunes de moins de 26 ans n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire, ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ainsi que pour les personnes visant une formation diplômante, le plafond de la durée de l'action de formation est porté à 40 % de la durée totale du contrat.

5.6. Rémunération du salarié en contrat de professionnalisation

En l'absence d'accord de branche fixant des conditions différentes, les salariés en contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération qui ne peut, selon sa situation, être inférieure à celle définie dans le tableau suivant :

(Voir page suivante.)

Salarié âgé de moins de 26 ans	Pendant la première moitié du contrat, s'agissant d'un CDD, ou de l'action de professionnalisation s'agissant d'un CDI.	Pour les bénéficiaires dont la qualification est inférieure au bac professionnel ou sans titre ni diplôme professionnel de même niveau.	— 60 % du Smic pour les moins de 21 ans ; — 75 % du Smic pour ceux âgés de 21 à 25 ans.
		Pour les bénéficiaires dont la qualification est égale ou supérieure au bac professionnel ou sans titre ni diplôme professionnel de même niveau.	— 70 % du Smic pour les moins de 21 ans ; — 85 % du Smic pour ceux âgés de 21 à 25 ans.
	Pendant la seconde moitié du contrat, s'agissant d'un CDD, ou de l'action de professionnalisation s'agissant d'un CDI.	80 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche pour le poste effectivement occupé, sous réserve que celle-ci soit au moins égale à 85 % du Smic.	
Salariés âgés de 26 ans et plus	90 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche pour le poste effectivement occupé, sous réserve que son montant soit au moins égal à celui du Smic.		
Salariés âgés de 45 ans et plus	100 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche pour le poste effectivement occupé pendant l'action de professionnalisation.		

Article 6 | Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

6.1. Objet

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. Elle vise les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification correspondant au grade de la licence.

6.2. Publics visés

La Pro-A concerne, notamment, les salariés en contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ou placés en position d'activité partielle dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

6.3. Objectifs visés

Les actions de formation éligibles à la Pro-A sont :

- celles qui visent l'acquisition du socle de compétences (CléA – CléA numérique) ;
- celles identifiées comme prioritaires dans l'annexe au présent accord (annexe 1 « Liste à jour des certifications éligibles Pro-A »).

6.4. Mise en œuvre

Les actions de reconversion ou de promotion par alternance sont effectuées pendant le temps de travail. Elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération.

Lorsque la Pro-A prévoit des actions de formation, elle associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques, dispensés dans des organismes de formation, ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation identifié, et l'acquisition d'un savoir-faire par

l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé auprès d'OCAPIAT.

6.5. Durée de la formation

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être allongée à 36 mois notamment pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures et 25 % de la durée totale de la Pro-A.

Aucune durée minimale n'est applicable aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences et de VAE.

Article 7 | Déroulement des formations

L'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Pour veiller au maintien de leur capacité à occuper un poste, il propose, le cas échéant, des formations qui participent au développement des compétences. Les actions de formation ont lieu prioritairement sur le temps de travail mais peuvent également, dans le cadre d'une articulation vie personnelle et vie professionnelle, se dérouler en tout ou partie sur ou en dehors du temps de travail.

À l'issue de l'action de formation, le salarié peut enregistrer dans son passeport d'orientation, de formation et de compétences, le résultat de sa démarche. Ce document lui permet de retracer tout au long de sa vie les acquis de l'expérience et des formations réalisées. Ce passeport est un document personnel du salarié et sous sa responsabilité.

Les actions de formation obligatoires qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. Sous réserve des dispositions prévues à l'article 7.1 du présent accord, les autres actions de formation constituent également du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

7.1. Formations non obligatoires hors temps de travail

Dès lors qu'elles ne conditionnent pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail. Pendant la durée de l'action de formation accomplie en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Sous réserve des dispositions du 6.4, dès lors que l'action de formation vise une certification, un titre ou un diplôme, elle peut se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail dans la limite de 100 heures par an ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 6 % du forfait.

L'accord du salarié est formalisé par un écrit (lettre ou courriel, adressé à l'entreprise). Cet accord peut être dénoncé par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion. Le refus du salarié de participer à des actions de forma-

tion hors temps de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Il en est de même lorsque le salarié dénonce son écrit conformément au paragraphe précédent.

Pour le bon déroulement des actions de formation qui se dérouleraient en dehors du temps de travail, l'employeur peut prévoir les contreparties qu'il met en œuvre pour compenser, notamment, les charges induites par la garde d'enfant.

7.2. Actions de formation en situation de travail (AFEST)

L'AFEST vient en complément des autres formes de transmission des compétences. Elle permet notamment de développer des compétences adaptées à chaque entreprise pour lesquelles les formations externes n'existent pas ou peu. Elle répond également aux attentes de salariés qui privilégient l'acquisition de connaissances par l'action. Le travail est utilisé comme support pédagogique principal. Le salarié construit son apprentissage dans l'échange, les essais, les réussites et les erreurs, guidé par le formateur AFEST.

La mise en œuvre d'une action réalisée en situation de travail doit comprendre :

- l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives ;
- des évaluations spécifiques qui jalonnent ou concluent l'action.

Les phases réflexives sont distinctes des mises en situation de travail et sont destinées à utiliser, à des fins pédagogiques, les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages.

L'action de formation en situation de travail suppose :

- la désignation préalable d'un ou de formateurs, internes et/ou externes ;
- un parcours pédagogique structuré et formalisé, mentionnant les objectifs en termes de compétences ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action (positionnement en amont, acquisition des compétences, progrès...) ;
- des preuves ou traces de la réalisation de l'action (évaluations co-signées et datées...) et tout particulièrement des séquences réflexives (vidéo, enregistrement, journal de bord, grille d'observation, photo...)

Le salarié est accompagné, supervisé par le formateur AFEST (interne ou tiers externe). Le formateur interne AFEST dispose des compétences nécessaires à l'exercice de sa mission tutorale ainsi que du temps nécessaire pour son exécution.

En fin de mission et au plus tard lors de l'entretien professionnel prévu par l'article 9, l'employeur fait un point sur les compétences mobilisées et engage un échange sur les perspectives que le formateur souhaite donner à sa mission.

7.3. Formations ouvertes à distance

Les actions de formations ouvertes et/ou à distance (FOAD) se distinguent des formations classiques appelées communément « formations présentielles ». Une FOAD (comme par exemple le E-learning) est un dispositif de formation qui associe la mise à disposition de moyens de formation et le recours à un formateur, ce recours ne s'effectuant pas nécessairement sur le mode présentiel.

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;

- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action.

Le salarié est accompagné par un formateur FOAD (interne ou tiers externe). Le formateur interne FOAD dispose des compétences nécessaires à l'exercice de sa mission ainsi que du temps nécessaire pour son exécution.

En fin de mission et au plus tard lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 9, l'employeur fait un point sur les compétences mobilisées et engage un échange sur les perspectives que le formateur FOAD souhaite donner à sa mission.

Article 8 | Tutorat

Les signataires considèrent que l'exercice du tutorat doit être renforcé pour contribuer à la réussite des salariés s'inscrivant dans un parcours de formation certifiant ou diplômant et, de manière plus générale, au développement de la transmission des compétences au sein de l'entreprise.

Sans préjudice des dispositions spécifiques au maître d'apprentissage prévues par l'article 15, les dispositions du présent article visent notamment les salariés qui accompagnent les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés bénéficiaires de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) ainsi que les salariés qui suivent une action de formation en vue de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle.

8.1. Tuteur

L'exercice du tutorat se fait sur la base du volontariat. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de la certification ou du diplôme visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

8.2. Formation

Dans le cadre de l'exercice du tutorat, le salarié doit bénéficier, préalablement à sa première mission tutorale, d'une formation spécifique incluant des objectifs pédagogiques et des éléments de programmes liés à l'exercice de ladite fonction.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, ces formations ainsi que l'exercice de la fonction tutorale sont prises en charge par OCAPIAT dans les limites qu'il fixe.

8.3. Missions du tuteur

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- d'organiser avec le salarié concerné ses activités dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du salarié bénéficiaire ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement du salarié bénéficiaire à l'extérieur de l'entreprise ;

- de participer à l'évaluation du suivi de la formation, et le cas échéant, de participer à l'évaluation des acquis.

En cas d'action de formation en situation de travail (AFEST), de mettre en place les phases réflexives et participer à l'analyse des écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis.

De plus, le tuteur est informé des actions de formation (contenu, processus, calendrier...) réalisées par l'organisme de formation.

Le tuteur assure un suivi personnalisé et le formalise dans un document (cahier de suivi, par exemple). Ce document doit être présenté en cas de contrôle.

Une information annuelle sur le tutorat dans l'entreprise est communiquée au CSE.

8.4. Exercice du tutorat

Conscient que le rôle de tuteur induit une charge spécifique pour le salarié qui l'assume, l'employeur évalue régulièrement avec le tuteur sa charge de travail, pour veiller à ce qu'il lui soit dégagé du temps.

Dans tous les cas, une grande attention doit être portée à la réussite de sa mission de tutorat.

En l'absence d'accord de branche fixant des conditions différentes :

- lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de trois salariés ;
- lorsqu'il est employeur, le tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de deux salariés.

8.5. Valorisation du tutorat

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale.

Concrètement, ils demandent aux entreprises de prendre en compte l'exercice de la fonction tutorale dans le parcours du salarié.

Ainsi, l'exercice de la fonction tutorale doit être évoqué dans le cadre des entretiens professionnels, prévu à l'article 9, comme une compétence à part entière.

Chapitre 2 L'orientation professionnelle

Article 9 | *Entretien professionnel*

Les dispositions relatives à l'entretien professionnel telles que décrites ci-dessous s'appliqueront à toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions relatives aux entretiens « parcours professionnels » mises en place par l'accord national interprofessionnel du 25 juin 2025 en faveur des transitions et reconversions professionnelles subordonnée à sa transposition législative et réglementaire.

À compter de l'entrée en vigueur des dispositions légales et réglementaires relatives aux entretiens « parcours professionnels », ces dernières se substitueront de plein droit aux dispositions conventionnelles relatives aux entretiens professionnels actuellement en vigueur, décrites ci-dessous, y compris pour les entreprises ayant ouvert un nouveau cycle d'entretiens avant leur entrée en vigueur.

Chaque salarié est informé, dès son embauche, qu'il bénéficie en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail et du présent accord :

- d'au moins deux entretiens professionnels avec son employeur sur la période légale (actuellement de 6 ans) consacrés à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Sur demande écrite du salarié, un entretien professionnel

supplémentaire est organisé par l'employeur sur la même période. Lors de ces entretiens, l'employeur rappelle au salarié tout l'intérêt que ce dernier peut avoir à établir et tenir à jour son passeport formation ;

- lors du dernier entretien de la période légale, il est fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Pour déterminer cette ancienneté, seules les périodes de suspension du contrat de travail assimilées par le code du travail à du temps de travail effectif pour l'appréciation de l'ancienneté sont prises en compte.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a effectivement bénéficié de ces entretiens et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou d'une évolution professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de la période légale, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une action de formation non obligatoire, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du salarié. Il est distinct de l'éventuel entretien annuel d'évaluation. Il peut néanmoins se dérouler à l'occasion d'une même rencontre.

L'entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel (post maternité ou adoption) au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Le présent article s'applique aux situations en cours à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 10 | Conseil en évolution professionnelle

Les parties signataires rappellent l'existence du conseil en évolution professionnelle (CEP) qui peut bénéficier à tout actif, indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification et dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel de l'intéressé, à la suite d'une démarche individuelle.

Le conseil en évolution professionnelle constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle quelle qu'en soit la nature (insertion professionnelle, mobilité interne ou externe, reconversion, reprise ou création d'activité).

Le CEP est organisé autour de deux niveaux de conseil :

- un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne qui permet au bénéficiaire de procéder à un premier niveau d'analyse de sa situation et de sa demande, de décider de la poursuite éventuelle de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider ;
- un accompagnement personnalisé qui vise à clarifier la demande du bénéficiaire et à caractériser et préciser ses besoins et ses priorités en matière d'évolution professionnelle.

Les parties signataires rappellent que les entreprises doivent informer leurs salariés de la possibilité de recourir au CEP, notamment à l'occasion de leur entretien professionnel.

Les parties signataires soulignent que les salariés sont libres de s'adresser à l'opérateur de leur choix, sans en référer à leur employeur.

Sauf disposition plus favorable applicable dans l'entreprise, le conseil en évolution professionnelle se déroule en dehors du temps de travail.

Article 11 | Bilan de compétences

Les parties signataires rappellent l'existence du bilan de compétences.

La réalisation d'un bilan de compétences a pour objet de permettre à un salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ayant pour objectif de définir un projet professionnel, le bilan de compétences peut notamment être réalisé :

- à l'initiative du salarié en dehors du temps de travail ;
- sur proposition de l'employeur, et avec l'accord du salarié dans le cadre du plan de développement des compétences pendant le temps de travail.

Le conseiller en évolution professionnelle visé à l'article 10 du présent accord peut également proposer la prestation de bilan de compétences.

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

La convention doit comporter les mentions suivantes :

- l'intitulé, l'objectif et le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse ;
- le prix et les modalités de règlement.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature.

L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Lorsque le bilan de compétences est réalisé dans le cadre du compte personnel de formation, il ne nécessite pas la conclusion d'une convention. Dans ce cadre, le prestataire et le titulaire du compte s'engagent à respecter les conditions générales d'utilisation de l'application « Mon compte formation ».

Chapitre 3 L'apprentissage

L'apprentissage constitue un mode de formation professionnelle initiale particulièrement adapté aux besoins des entreprises de nos professions. Les employeurs du secteur alimentaire rappellent leur attachement au recrutement des apprentis, à leur progression professionnelle et aux possibilités d'insertion définitive dans l'entreprise.

Les signataires déclarent que l'apprentissage doit continuer à être un facteur d'intégration et un moyen pour former aux métiers du secteur alimentaire. À cet effet, ils souhaitent qu'OCAPIAT mette en œuvre une politique de communication ambitieuse pour promouvoir l'apprentissage.

Article 12 | Caractéristiques du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée déterminée ou à durée indéterminée entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre

de formation des apprentis (CFA) pendant 6 mois à 3 ans. Cette durée peut être prolongée, en particulier, en cas d'échec à l'obtention du titre professionnel visé.

La formation de l'apprenti en CFA doit avoir une durée minimale correspondant à 25 % de la durée totale du contrat.

L'apprenti doit avoir au moins 16 ans et au plus 29 ans révolus. Il est à noter que des dérogations à la limite d'âge sont prévues.

La qualification visée par la formation doit être sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Il peut s'agir :

- d'un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur ;
- d'un ou plusieurs titres d'ingénieurs ;
- d'un ou plusieurs titres homologués.

Article 13 | Conditions d'emploi et de rémunération

L'apprenti est un salarié de l'entreprise. À ce titre, il bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés si elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

Quand il est conclu à durée indéterminée, le contrat débute par une période d'apprentissage. À l'issue de cette période, la relation contractuelle unissant le salarié et l'employeur se poursuit dans le cadre du droit commun du contrat de travail à durée indéterminée. Toutefois, le salarié n'a pas à effectuer de période d'essai.

Le temps de formation en CFA est compris dans le temps de travail effectif. Pour le temps restant, l'apprenti accomplit le travail confié par l'employeur. Lequel doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat d'apprentissage.

Le total du temps consacré, d'une part, au travail au sein de l'entreprise et, d'autre part, à la formation, ne doit pas excéder l'horaire de travail applicable dans l'entreprise et respecter les durées de repos journaliers et hebdomadaires.

La rémunération de l'apprenti dépend de l'âge et de l'ancienneté dans le contrat. Elle est calculée en pourcentage du Smic ou du minimum conventionnel si son montant est plus favorable.

En l'absence d'accord de branche fixant des conditions différentes, le pourcentage du Smic ou du salaire minimum conventionnel applicable à la rémunération des salariés en contrat d'apprentissage est fixé comme suit :

Âge de l'apprenti	1 ^{re} année du contrat	2 ^e année du contrat	3 ^e année du contrat
Avant 18 ans	30 % du Smic	42 % du Smic	58 % du Smic
Âgés de 18 à 20 ans	46 % du Smic	54 % du Smic	70 % du Smic
Âgés de 21 à 25 ans	56 % du Smic ^[1]	64 % du Smic ^[1]	81 % du Smic ^[1]
Âgés de 26 ans et plus	100 % du Smic ^[1]		

[1] Ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé s'il est plus favorable.

L'appréciation du respect du présent barème comprend l'ensemble des éléments de rémunération versés au cours d'une année.

La rémunération des apprentis qui préparent une licence professionnelle pendant le contrat d'apprentissage correspond à celle fixée pour la deuxième année d'exécution.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le taux de la rémunération minimale est relevé à partir du 1^{er} jour du mois suivant le jour au cours duquel l'apprenti atteint 18 ans ou 21 ans ou 26 ans.

Article 14 | Prise en charge des contrats d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est transmis par l'entreprise à OCAPIAT. Le dépôt doit être effectué dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage. Dans un délai de 20 jours à compter de la réception des documents transmis par l'employeur, OCAPIAT se prononce sur la prise en charge financière. Au terme de ce délai, le silence d'OCAPIAT vaut décision implicite de refus de prise en charge.

Outre l'inéligibilité à l'apprentissage de la formation visée, le refus de prise en charge peut être prononcé si le contrat ne satisfait pas les conditions légales et réglementaires relatives, notamment, à :

- l'âge de l'apprenti ;
- la rémunération réglementaire de l'apprenti ;
- la compétence professionnelle et à la majorité du maître d'apprentissage.

Article 15 | Maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est responsable de la formation de l'apprenti et assume la fonction de tuteur telle que définie à l'article 8.3. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation des apprentis (CFA). Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire et majeur. Il doit offrir toutes garanties de moralité et présenter des compétences pédagogiques et professionnelles. L'employeur, ou son conjoint collaborateur peut assurer la fonction de maître d'apprentissage.

15.1. Compétences professionnelles

Le maître d'apprentissage doit disposer des compétences nécessaires à l'exercice de sa mission. À ce titre, il doit *a minima* soit :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

15.2. Exercice de sa mission

Conscients que le rôle de maître d'apprentissage induit une charge spécifique pour le salarié qui l'assume, l'employeur évalue régulièrement avec le maître d'apprentissage sa charge de travail, pour veiller à ce qu'il lui soit dégagé du temps.

Dans tous les cas, une grande attention doit être portée à la réussite de sa mission de maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de 2 apprentis. Le maître d'apprentissage peut également, accueillir un apprenti supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen.

15.3. Valorisation de la mission du maître d'apprentissage

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction de maître d'apprentissage.

Concrètement, ils demandent aux entreprises de prendre en compte l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage dans le parcours du salarié. Ainsi, l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage doit être évoqué dans le cadre des entretiens professionnels, prévu à l'article 9, comme une compétence à part entière.

Chapitre 4 Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 16 | *Objet de la VAE*

La validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue un mode de contrôle des connaissances et aptitudes qui permet à toute personne, au cours de sa vie active, de valider les acquis de son expérience notamment professionnelle.

Elle a pour objet l'acquisition d'un diplôme, titre professionnel ou certificat de qualification professionnelle (CQP) enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Il est rappelé que l'accord multibranches du 29 mai 2015 sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle (CQP) transversaux du secteur alimentaire tel que modifié par les avenants du 25 avril 2017 et du 13 janvier 2022, précise les modalités de délivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE.

Article 17 | *Mise en œuvre de la VAE*

La VAE peut être initiée par le salarié ou par l'entreprise.

17.1. VAE à l'initiative du salarié

Le salarié en contrat à durée indéterminée ou ayant été titulaire d'un contrat à durée déterminée peut demander à bénéficier d'un congé spécial afin de faire valider ses acquis en vue de participer aux épreuves de validation.

La durée maximale de ce congé est de 48 heures consécutives ou non.

Ce congé a pour but de permettre au salarié de s'absenter, soit pour participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité qui délivre la certification (diplôme, titre ou CQP), soit pour bénéficier d'un accompagnement à la préparation de cette validation.

Lorsque les actions de VAE se déroulent pendant le temps de travail, les heures consacrées à la VAE dans le cadre de ce congé constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération et de la protection sociale du salarié.

Le salarié demande à son employeur une autorisation d'absence au plus tard 30 jours avant le début des actions de validation par tout moyen conférant date certaine à sa réception. La demande d'autorisation d'absence au titre du congé pour VAE précise :

- la certification professionnelle visée ;
- les dates, la nature et la durée des actions permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience ;
- la dénomination du ministère ou de l'organisme certificateur.

Le salarié joint à sa demande tout document attestant de la recevabilité de sa candidature à une VAE.

L'employeur peut refuser cette autorisation pour des raisons de service, motivant son report sous un délai de 15 jours suivant la réception de la demande. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

17.2. VAE à l'initiative de l'employeur avec l'accord du salarié

La VAE peut également être initiée par l'employeur, avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise. Le refus d'un salarié de consentir à une action de validation des acquis de l'expérience ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Une convention tripartite est alors conclue et signée entre le salarié, l'entreprise et le ou les organismes intervenant dans la procédure de VAE.

OCAPIAT met à disposition des salariés et des entreprises des informations sur le dispositif à travers son site Internet.

Il est en outre rappelé que l'employeur doit informer les salariés sur le dispositif de la VAE à l'occasion de l'entretien professionnel.

Article 18 | Modalités de prise en charge

Le salarié peut mobiliser les droits figurant dans son compte personnel de formation pour mettre en place une action de VAE.

Les actions de VAE peuvent également être financées par l'employeur au moyen du plan de développement des compétences ou encore au moyen de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) sous conditions.

Chapitre 5 Certifications

Article 19 | Certificats de qualification professionnelle

Les certifications professionnelles ont pour objectif de permettre à une personne, quel que soit son statut, de certifier qu'elle détient un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et favorisent leur employabilité.

Au sein du secteur alimentaire, 15 CQP transversaux ont été reconnus par les signataires de l'accord multibranches du 29 mai 2015 sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualifications professionnelle transversaux du secteur alimentaire, tel que modifié par un avenant n° 1 du 25 avril 2017 et par un avenant n° 2 du 13 janvier 2022.

Le CQP est une certification délivrée par une branche ou le cas échéant par un organisme certificateur, attestant de la maîtrise des compétences professionnelles nécessaires pour exercer un emploi correspondant à une qualification de branche.

Le contenu de chaque CQP, qui se compose d'un ensemble précisément défini de blocs de compétences, est décrit dans un « référentiel » d'activité et de compétences, document de référence. Le processus de création et de modification des référentiels de CQP est fixé par délibération paritaire adoptée dans les commissions paritaires de branche ou interbranches.

Chapitre 6 Financement

Article 20 | Contribution conventionnelle spécifique

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises verseront auprès d'OCAPIAT avant le 1^{er} mars de chaque année au titre des salaires versés pen-

dant l'exercice précédent une contribution spécifique ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue en renforçant, notamment, la mise en œuvre de formations certifiantes. Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés sont éligibles aux actions du présent article mais ne sont pas soumises à cette contribution.

Cette contribution est affectée au développement et au financement des actions définies ci-dessous :

- création ou rénovation d'une certification interbranche ou de branche dont notamment :
 - réalisation d'une étude d'opportunité et de faisabilité ;
 - élaboration du référentiel activités-compétences ;
 - définition du référentiel d'évaluation ;
 - définition du dispositif de mise en œuvre de la certification ;
 - formalisation d'une demande d'enregistrement au RNCP ou au RS auprès de France Compétences ;
 - élaboration d'outils au service de la formation et de l'évaluation des compétences ;
 - intégration des certifications sur une plateforme d'évaluation et de gestion des certifications ;
- accompagnement des entreprises pour l'étude d'opportunité et de faisabilité et la mise en œuvre de projets certifiants ;
- frais de positionnement, d'évaluation et de jury ;
- actions de formation visant des certifications des branches professionnelles du secteur alimentaire inscrites au répertoire spécifique (RS) ou au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou en cours d'enregistrement ou de renouvellement ;
- l'exercice d'une fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage définis aux articles 8 et 15 du présent accord ;
- action de formation des tuteurs ou de maîtres d'apprentissage définis aux articles 8 et 15 du présent accord ;
- actions de formations réalisées par des entreprises de 50 salariés et plus définies par la CSP-SA, sur la base d'un catalogue d'offre de formations régionales en lien avec OCAPAT ;
- cofinancement d'actions collectives dès lors que leur financement par des fonds publics est conditionné par une part de financement sur des fonds privés. Il peut notamment s'agir d'actions conduites dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC), de la charte emploi pour l'accompagnement de la filière alimentaire, du fonds national pour l'emploi, du fonds social européen + ... ;
- de l'abondement des actions de formation conduites par un salarié grâce à son compte personnel de formation (CPF) dès lors que le coût de la formation envisagée est supérieur au montant des droits inscrits sur son CPF, dans les conditions prévues par l'article 3.2.4.

Le taux de la contribution est calculé en pourcentage de la masse salariale de l'année précédant celle de son versement. Elle varie selon l'effectif de l'entreprise au 31 décembre de l'année de référence pour le calcul de son assiette, selon les taux suivants :

Effectifs	Taux applicables
De 11 à 49 salariés	0,010 %
De 50 salariés et plus	0,020 %

Pour une entreprise de moins de 50 salariés, l'ingénierie individuelle de certification, son accompagnement pour le développement de projets certifiants dont les certificats de qualification professionnelle (CQP), ainsi que l'abondement des actions de formation dans le cadre du compte personnel de formation peuvent être financés par OCAPAT au titre de la section finan-

cière des actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés. Au titre de la même section financière, OCAPAT peut prendre en charge les dépenses liées à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience. Peuvent ainsi être pris en charge selon les modalités et priorités définies par le conseil d'administration d'OCAPAT :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- la rémunération du salarié ; les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles ainsi que la taxe sur les salaires qui s'y rattachent.

Les branches ayant institué une contribution conventionnelle pourront faire le choix à travers une décision de leurs CPNEFP de l'utiliser pour financer la contribution spécifique multibranches. Dans ce cadre, un montant équivalent à celui dû par les entreprises de leurs champs sera déduit de la contribution conventionnelle versée par les entreprises de ces branches et prélevé par OCAPAT.

La gestion de la contribution spécifique multibranches est confiée à la commission sectorielle paritaire du secteur alimentaire (CSP-SA) mise en place au sein d'OCAPAT conformément à son accord constitutif du 18 décembre 2018. Elle assure la promotion et le suivi des actions et définit ou propose des règles de prise en charge au conseil d'administration.

Les fonds issus de la contribution conventionnelle spécifique prévue par le présent article peuvent, y compris au-delà de l'échéance de son terme, être utilisés jusqu'à leur épuisement pour financer les actions prévues par ledit article.

Chapitre 7 Dispositions diverses

Article 21 | Abrogations

Sont abrogés :

- l'accord du 1^{er} décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses du secteur alimentaire à l'exception de son article 9 qui demeure applicable jusqu'au terme de la période légale d'entretiens ouverte avant l'entrée en vigueur du présent accord ;
- l'avenant de révision du 12 juillet 2023 à l'accord du 1^{er} décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire.

Article 22 | Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2026 pour une durée déterminée de 3 ans. À l'issue de cette période, à l'exception de l'article 9, du dernier alinéa de l'article 20 et de l'article 21, il cessera de produire effet.

Article 23 | Révision. Dénonciation

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les signataires conviennent de se revoir dans un délai de 6 mois avant l'expiration du présent accord, en vue d'échanger sur son éventuel renouvellement.

Le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires conformément aux dispositions légales.

Article 24 | Clause de sauvegarde

Les signataires conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais afin d'adapter, le cas échéant, les dispositions du présent accord qui apparaîtraient incompatibles avec l'évolution des dispositions légales, réglementaires ou socio-économiques.

Article 25 | Modalités pour les entreprises de moins de cinquante 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 estimant que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Article 26 | Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 et à l'article D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 19 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Liste à jour certifications éligibles Pro-A

Les formations devenues inactives sont retirées de la liste initiale et remplacées, lorsque cela est le cas, par les formations actives déposées par les certificateurs et enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles.

Les formations devenues inactives et non encore réactivées sont conservées afin d'être automatiquement ajoutées dès leur renouvellement au RNCP.

Type de certification	Intitulé	Code RNCP
CQP	Agent de maintenance du secteur alimentaire	RNCP37791
CQP	Agent logistique du secteur alimentaire	RNCP36996
CQP	Conducteur de ligne du secteur alimentaire	RNCP39967
CQP	Conducteur de machines du secteur alimentaire	RNCP39966
CQP	Conducteur de process du secteur alimentaire	RNCP37772
CQP	Opérateur de production du secteur alimentaire	RNCP39968
CQP	Ouvrier qualifié en nettoyage industriel du secteur alimentaire	RNCP39970
CQP	Technicien de maintenance du secteur alimentaire	RNCP39971
CQP	Responsable d'équipe du secteur alimentaire	RNCP39972
CQP	Encadrant opérationnel laitier	RNCP39757
CQP	Conducteur de ligne dans la transformation laitière	RNCP39739
CQP	Conducteur de machine dans la transformation laitière	RNCP39754
CQP	Pilote d'installation automatisée dans la transformation laitière	RNCP39753
CQP	Chauffeur laitier	RNCP40162
CQP	Opérateur en préparation de commandes	RNCP37002
CQP	Opérateur chargé de la stabulation des animaux de boucherie	RNCP37132
CQP	Opérateur en première transformation des viandes	RNCP37009
CQP	Opérateur en deuxième transformation des viandes	RNCP37014
CQP	Opérateur en troisième transformation des viandes	RNCP37015
CQP	Responsable de conseillers techniques en élevage	RNCP40169
CQP	Caviste en cave coopérative	RNCP35002
CQP	Agent de silo	RNCP40233
CQP	Conducteur d'équipements industriels	RNCP40236
CQP	Conducteur d'installation de transformation des grains	RNCP37016
CQP	Ouvrier qualifié de fabrication en boulangerie, viennoiserie, pâtisserie	RNCP37639
CQP	Préparateur-vendeur en boulangerie, viennoiserie, pâtisserie	RNCP37640
BTS	Techniques et services en matériels agricoles	RNCP38191
Ingénieur	Ingénieur diplômé de l'université de technologie de Compiègne (UTC), spécialité génie des procédés	RCNP39563

Type de certification	Intitulé	Code RNCP
Ingénieur	Ingénieur diplômé de l'université de technologie de Compiègne, spécialité génie biologique	RNCP39456
BTS	Assistance technique d'ingénieur	RNCP37561
BTS	Biotechnologie en recherche et en production	RCNP38883
BTS	Architectures en métal : conception et réalisation	RNCP38218
BTS	Contrôle industriel et régulation automatique	RCNP38216
BTS	Diététique et nutrition	RCNP40028
BTS	Management économique de la construction	RNCP35802
BTS	Bioqualité	RCNP35335
Bac pro	Logistique	RNCP38302
BTS	Gestion des transports et logistique associée	RCNP38365
BTS	Conception et réalisation de systèmes automatiques	RNCP37115
TFP	Technicien performance industrielle	RCNP35861
Bac pro	Pilote de ligne de production	RCNP36428
Bac pro	Assistance à la gestion des organisations et de leurs activités	RCNP34606
CAP	Conducteur d'installations de production	RCNP36429
Bac pro	Gestion des pollutions et protection de l'environnement	RNCP39946
BP	Conducteur de ligne de production alimentaire	RCNP39156
BTSA	Analyses biologiques, biotechnologiques, agricoles et environnementales (ANABIOTEC)	RCNP36772
BTSA	Agronomie et cultures durables	RNCP36936
BTSA	Métiers de l'élevage : développement, production, conseil	RCNP39685
BTSA	Métiers du végétal : alimentation, ornement et environnement	RNCP36773
BTSA	Qualité, alimentation, innovation et maîtrise sanitaire (BIOQUALIM)	RCNP36937
BTSA	Technico-commercial	RCNP36003
BTSA	Viticulture-œnologie	RCNP36002
BTSA	Génie des équipements agricoles	RCNP39686
BTSA	Gestion et maîtrise de l'eau	RNCP38653
BTSA	Gestion forestière	RCNP38352
Ingénieur	Ingénieur diplômé de l'institut agro Rennes-Angers de l'institut national d'enseignement supérieur pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (institut agro), spécialité agroalimentaire	RCNP39914
Ingénieur	Ingénieur diplômé de l'institut agro Rennes-Angers de l'institut national d'enseignement supérieur pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (institut agro), spécialité agroalimentaire	RNCP39914
BTS	Services informatiques aux organisations : option A « solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux » ; option B « solutions logicielles et applications métiers »	RNCP35340
BTSA	Aquaculture	RCNP38350
Ingénieur	Ingénieur diplômé de l'école supérieure des agricultures d'Angers	RCNP38373
Ingénieur	Ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de l'université d'Aix-Marseille – spécialité génie biologique	RNCP37933

Type de certification	Intitulé	Code RNCP
Ingénieur	Ingénieur diplômé de l'école nationale d'études supérieures agronomiques de Montpellier (l'institut agro Montpellier) de l'institut national d'enseignement supérieur pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement (l'institut agro), spécialité agronomie et agroalimentaire	RNCP37593
BTS	Maintenance des systèmes (option A : systèmes de production, option B : systèmes énergétiques et fluidiques, option C : systèmes éoliens, option D : systèmes ascenseurs et élévateurs)	RCNP36968
BTS	Métiers des services à l'environnement	RNCP39944
TP	Technicien de maintenance industrielle	RCNP35191
Ingénieur	Ingénieur de l'école nationale supérieure d'agronomie et des industries alimentaires, spécialité production agroalimentaire	RCNP37960
CAP	Opérateur logistique	RCNP37672
Bac pro	Organisation de transport de marchandises	RNCP34954
CS	Commercialisation des vins	RCNP38853
Ingénieur	Ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de Lille de l'université Lille 1, spécialité agroalimentaire	RCNP39320
CS	Production, transformation et commercialisation des produits fermiers	RCNP39667
CS	Responsable technico-commercial : agrofournitures	RCNP38852
CS	Responsable technico-commercial en agroéquipements	RNCP38851
CS	Technicien conseil en comptabilité et gestion agricoles	RCNP40626
CS	Technicien spécialisé en transformation laitière	RNCP39666
BTSA	ACS'AGRI : analyse, conduite et stratégie de l'entreprise agricole	RCNP39836
BTSA	ACS'AGRI : analyse, conduite et stratégie de l'entreprise agricole	RNCP39836
Licence	Électronique, énergie électrique, automatique (fiche nationale)	RCNP38975
TP	Technicien supérieur de maintenance industrielle	RNCP36247
CAPA	Opérateur en industries agroalimentaires	RNCP38876
Bac pro	Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés	RNCP38878
Bac pro	Cybersécurité, informatique et réseaux, électronique	RNCP37489
Ingénieur	Ingénieur diplômé de l'école supérieure d'ingénieurs en agroalimentaire de Bretagne atlantique de l'université de Brest, spécialité microbiologie et sécurité sanitaire	RNCP35788
Ingénieur	Ingénieur diplômé de l'école supérieure d'ingénieurs en agroalimentaire de Bretagne atlantique de l'université de Brest, spécialité agroalimentaire	RNCP35789
Master	Biologie, agros sciences (fiche nationale)	RCNP39507
TFP	Opérateur de transformation en industrie alimentaire	RNCP38111
BTSA	Bioanalyses en laboratoire de contrôle	RNCP38884
Ingénieur	Ingénieur diplômé de l'Institut supérieur d'agriculture – JUNIA	RNCP39146
Licence pro	Commercialisation de produits et services (fiche nationale)	RCNP40460
Licence pro	Commerce et distribution (fiche nationale)	RNCP40306
Licence pro	Métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et gestion des entités agricoles (fiche nationale)	RCNP40099

Type de certification	Intitulé	Code RNCP
Licence pro	Métiers de la gestion et de la comptabilité : contrôle de gestion (fiche nationale)	RNCP40108
Licence pro	Métiers de la gestion et de la comptabilité : révision comptable	RNCP40305
Licence pro	Métiers de la GRH : formation, compétences et emploi (fiche nationale)	RNCP40303
Licence pro	Métiers de la GRH : assistant (fiche nationale)	RNCP40110
Licence pro	Métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux (fiche nationale)	RNCP40102
Licence pro	Métiers de l'informatique : applications web (fiche nationale)	RNCP40106
Licence pro	Métiers de l'informatique : conception, développement et tests de logiciels (fiche nationale)	RNCP40319
Licence pro	Métiers des réseaux informatiques et télécommunications (fiche nationale)	RNCP40123
Licence pro	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	RNCP40288
Licence pro	Systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle (fiche nationale)	RNCP40101
Licence pro	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	RNCP40064
Licence pro	Logistique et transports internationaux (fiche nationale)	RNCP40063
Licence pro	Management des processus logistiques (fiche nationale)	RNCP40062
Licence pro	Agronomie (fiche nationale)	RNCP40322
Licence pro	E-commerce et marketing numérique (fiche nationale)	RNCP40509
Licence pro	Gestion des achats et des approvisionnements (fiche nationale)	RNCP40446
Licence pro	Gestion et maintenance des installations énergétiques (fiche nationale)	RNCP40030
Licence pro	Industries agroalimentaires : gestion, production et valorisation (fiche nationale)	RNCP40336
Licence pro	Management et gestion des organisations (fiche nationale)	RNCP40290
Licence pro	Métiers de la protection et de la gestion de l'environnement (fiche nationale)	RNCP40343
Licence pro	Maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie (fiche nationale)	RNCP40488
Licence pro	Maintenance et technologie : contrôle industriel (fiche nationale)	RNCP40501
Licence pro	Maintenance et technologie : électronique, instrumentation (fiche nationale)	RNCP40708
Licence pro	Maintenance et technologie : organisation de la maintenance (fiche nationale)	RNCP40722
Licence pro	Maintenance et technologie : systèmes pluritechniques (fiche nationale)	RNCP40487
Licence pro	Qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement (fiche nationale)	RNCP40331
Licence pro	Métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et paie (fiche nationale)	RNCP40107
Licence pro	Métiers de la gestion et de la comptabilité : responsable de portefeuille clients en cabinet d'expertise (fiche nationale)	RNCP40289
Licence pro	Métiers de la médiation scientifique et technique (fiche nationale)	RNCP40294

Type de certification	Intitulé	Code RNCP
Licence pro	Métiers de l'industrie : gestion de la production industrielle (fiche nationale)	RNCP40300
Licence pro	Métiers du marketing opérationnel (fiche nationale)	RNCP40503
Licence pro	Productions animales (fiche nationale)	RNCP40718
Licence pro	Productions végétales (fiche nationale)	RNCP40342
Licence pro	Sécurité des biens et des personnes (fiche nationale)	RNCP40475
Licence pro	Technico-commercial (fiche nationale)	RNCP40502
BTS	Comptabilité et gestion	RNCP39159
TP	Concepteur développeur d'applications	RNCP37873
BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	RNCP38368
BTS	Management commercial opérationnel	RNCP38362
Master	Génie des procédés et des bio-procédés (fiche nationale)	RNCP38179
Bac pro	Maintenance des systèmes de production connectés	RNCP35698
TP	TP technicien supérieur des transports de personnes	RNCP39792
TP	Gestionnaire de paie	RNCP37948
Ingénieur	Ingénieur – diplômé de l'institut polytechnique LaSalle Beauvais, spécialité alimentation et santé	RNCP39337
Ingénieur	Ingénieur – diplômé de l'institut polytechnique LaSalle Beauvais, spécialité agriculture	RNCP39339
Ingénieur	Ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de l'institut national polytechnique Clermont Auvergne, spécialité génie biologique (université Clermont Auvergne)	RNCP37254
BTS	Électrotechnique	RNCP35346
BTS	Conseil et commercialisation de solutions techniques	RNCP35801
BTS	Management commercial opérationnel	RNCP38362
Ingénieur	Ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de Montpellier spécialité génie biologique et agroalimentaire	RNCP35995
Ingénieur	Ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de l'université Côte d'Azur, spécialité génie biologique	RNCP39450
Ingénieur	Ingénieur diplômé de l'école polytechnique universitaire de Sorbonne université, spécialité agroalimentaire	RNCP39332
Licence	Grade licence – diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)	RNCP35526
CAP	Conducteur routier marchandises	RNCP37894
DEUST	Assistant juridique	RNCP40714
CAP	Glacier fabricant	RNCP37534
BTS	Communication	RNCP37198
Bac pro	Production en industries pharmaceutiques, alimentaires et cosmétiques (PIPAC)	RNCP37699
Bac pro	Métiers du commerce et de la vente	RNCP38399
CS	Maintenance des installations oléohydrauliques et pneumatiques	RNCP36332
Bac pro	Métiers de l'accueil	RNCP38397

Type de certification	Intitulé	Code RNCP
Ingénieur	Ingénieur diplômé de l'institut national des sciences et industries du vivant et de l'environnement (AgroParistech)	RNCP39804
TP	Conseiller en droit rural et économie agricole	RNCP38609
BTS	Gestion de la PME	RNCP38363
BTS	Support à l'action manageriale	RNCP38364
BTS	Cybersécurité, informatique et réseaux, électronique – option A : « informatique et réseaux », option B : « électronique et réseaux »	RNCP37391
CQPI	Opérateur en maintenance industrielle	RNCP36376
TP	Brasseur	RNCP37438
CAP	Boulangier	RNCP37537
CAP	Pâtissier	RNCP38765

Annexe 2 Liste certifications en cours d'éligibilité Pro-A

Type de certification	Intitulé	Code
CQP	Attaché commercial du secteur alimentaire	RNCP28780
CQP	Promoteur de ventes – merchandiseur	RNCP17844
TFP	Fromager	RNCP
CQP	Opérateur en traitement des cuirs et peaux d'animaux de boucherie	RNCP28802
CQP	Formateur interne	RNCP
CQP	Ouvrier qualifié du travail des viandes en industries charcutières	RNCP
CQP	Technicien conseil en gestion de la reproduction animale	RNCP32078
CQP	Technicien-conseil aux agriculteurs	RNCP
CQP	Responsable de magasin libre-service agricole	RNCP28778
CQP	Assistant de gestion client	RNCP28795
CQP	Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie	RNCP28796
CQP	Responsable de magasin en boulangerie, viennoiserie, pâtisserie	RNCP26596
CQP	Technicien de process brassicole – production de boissons	RNCP32113
CQP	Conducteur mécanicien maintenance de 2 ^e niveau	RNCP29850
TFP	Conseiller d'entreprise agricole	RNCP
BTS	Communication visuelle option : graphisme, édition, publicité	RNCP1169
CS	Responsable technico-commercial : fruits et légumes	RNCP2287
DEUST	Bio-industries et biotechnologies	RNCP23896
TFP	Opérateur de transformation industrielle des viandes	RNCP24799
DEUST	Technicien en environnement et déchets	RNCP2915
DEUST	Santé, environnement, techniques industrielles et commerciales (SETIC)	RNCP2918
Licence pro	Métiers de la gestion et de la comptabilité : gestion comptable et financière (fiche nationale)	RNCP29776
TFP	Chef de projet commercial pour l'agroalimentaire et services associés	RNCP30271
DEUST	Bureautique et communication multimédia	RNCP3973
CAP	Employé technique de laboratoire	RNCP570
BTSA	Technico commercial pour l'agro-alimentaire et l'agro-fourriture	RNCP2552
CQP	CQP opérateur qualité (CQPI)	RNCP18214
CQP	CQP technicien(ne) de la qualité (CQPI)	RNCP18211
Licence pro	Licence professionnelle – industrie agroalimentaire, alimentation spécialité Industries des céréales	RNCP5979
BPA	Transformations alimentaires	RNCP7580

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250490-001225

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
