



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**

Direction de l'information
légale et administrative

*Liberté
Égalité
Fraternité*

2025-50

13 décembre 2025

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2025-50 du 13 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° 2025-50.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-50 du 13 décembre 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 43 Import-export-commission-courtage : avenant du 13 novembre 2025 à l'accord du 19 janvier 2004 relatif au régime de prévoyance	4
IDCC 454 Remontées mécaniques : avenant du 26 novembre 2025 à l'accord du 27 octobre 2025 relatif à la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD-R)	7
IDCC 993 Prothésistes dentaires : avenant du 14 novembre 2025 relatif à la modification de l'article 1 ^{er} de la convention collective	16
IDCC 1286 Détaillants-fabricants-chocolat : avenant n° 10 du 18 avril 2025 relatif au régime de prévoyance	18
IDCC 1486 Bureaux-études-techniques : accord du 22 octobre 2025 relatif à la lutte contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes	24
IDCC 1486 Bureaux-études-techniques : avenant n° 49 du 22 octobre 2025 relatif à la parentalité et aux événements familiaux.....	53
IDCC 1516 Formation-organismes : avenant du 24 octobre 2025 à l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé	58
IDCC 1611 Logistique-directe : avenant n° 1 du 17 octobre 2025 à l'accord paritaire du 11 décembre 2024 relatif à la constitution d'une catégorie objective de salariés pouvant être intégrés dans la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire	74
IDCC 1794 Retraites-complémentaires-institutions : accord du 20 novembre 2025 relatif à l'agenda social pour l'année 2026	78
Accord(s) professionnel(s)	
Travail temporaire. Personnel intérimaire : accord de méthode du 21 novembre 2025 relatif à la prévention des risques professionnels, la santé et la sécurité des salariés intérimaires.....	81

**IDCC : 43 | ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

Avenant du 13 novembre 2025

à l'accord du 19 janvier 2004
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2550970M

IDCC : 43

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

FICIME ;

CGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont souhaité actualiser les dispositions des articles suivants de l'accord du 19 janvier 2004 relatif au régime de prévoyance de la convention collective au regard du contexte réglementaire :

- articles 2.1.1, 2.1.3 et 2.1.4 relatifs à la garantie « Incapacité » ;
- article 2.3.7 relatif à la garantie « Double effet » ;
- article 2.6.2 relatif à la garantie « Frais d'obsèques ».

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 cinquante salariés.

Article 1^{er} | Modification des articles 2.1.1, 2.1.3 et 2.1.4 relatifs à la garantie « Incapacité »

Les dispositions des articles 2.1.1, 2.1.3 et 2.1.4 de l'accord relatif au régime de prévoyance du 19 janvier 2004 de la convention collective nationale de l'import-export et du commerce international, sont modifiées par les dispositions suivantes :

L'article 2.1.1 est annulé et remplacé par :

« 2.1.1. Personnel concerné

Les salariés cadres et non cadres.

Les dispositions existantes relatives aux articles 2.1.3 et 2.1.4 à la date d'effet du présent avenant continuent à s'appliquer aux salariés cadres et non cadres ayant une ancienneté de 1 an ou plus à la date d'arrêt de travail. »

L'article 2.1.3 est modifié par l'ajout des dispositions suivantes :

« 2.1.3. Point de départ de la garantie

Pour les salariés cadres et non cadres ayant une ancienneté de moins d'1 an à la date d'arrêt de travail :

Les indemnités journalières complémentaires seront versées au terme d'une période de franchise d'une durée de 90 jours continus.

En cas d'arrêts de travail successifs, il est fait application d'une nouvelle période de franchise si la reprise d'activité a été supérieure à 6 mois, jour pour jour, en règle générale et à 1 an pour les salariés en arrêt de longue maladie, bénéficiaire à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale. »

L'article 2.1.4 est modifié par l'ajout des dispositions suivantes :

« 2.1.4. Montant de la prestation

Pour les salariés cadres et non cadres ayant une ancienneté de moins d'1 an à la date d'arrêt de travail :

Le régime de prévoyance prend en charge à compter du 91^e jour une indemnisation égale à 75 % du salaire de référence, déduction faite des indemnités journalières brutes de CSG et CRDS de la sécurité sociale, et limité à 100 % du salaire net perçu par le salarié si ce dernier avait travaillé normalement. »

Article 2 | Modification de l'article 2.3.7 relatif à la garantie « Double effet »

Les dispositions de l'article 2.3.7 de l'accord relatif au régime de prévoyance du 19 janvier 2004 de la convention collective nationale de l'import-export et du commerce international, sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« En cas de décès simultané ou postérieur à celui du salarié, du conjoint non séparé de corps, avant la date de liquidation de la pension vieillesse sécurité sociale du conjoint, il est versé par parts égales aux enfants à charge du salarié au moment de son décès, et à condition qu'ils soient restés à charge du dernier décédé, un capital équivalent au capital de base décès toutes causes, servi lors du décès du salarié.

Est considéré comme :

- simultané, le décès du conjoint qui survient dans les 24 heures qui suivent ou qui précèdent le décès du salarié ;
- postérieur, le décès du conjoint qui survient au maximum dans les 365 jours qui suivent le décès du salarié. »

Article 3 | Modification de l'article 2.6.2 relatif à la garantie « Frais d'obsèques »

Les dispositions de l'article 2.6.2 de l'accord relatif au régime de prévoyance du 19 janvier 2004 de la convention collective nationale de l'import-export et du commerce international, sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 2.6.2. Définition de la garantie

En cas de décès d'un salarié ou de son conjoint, une allocation pour frais d'obsèques d'un montant d'un plafond mensuel de la sécurité sociale est versée.

Cette allocation est ramenée à 1/2 du plafond mensuel de la sécurité sociale en cas de décès d'un enfant à charge (limitée aux frais réels) pour les enfants de 12 ans et plus tels que définis à l'article 2.3.5.a du présent accord.

Conformément à l'article L. 132-3 du code des assurances, aucune prestation n'est versée si le défunt est une personne âgée de moins de 12 ans. »

Article 4 | Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Révision de l'accord

Le présent accord faisant partie intégrante de la convention collective nationale de l'import-export et du commerce international, il peut être révisé dans les conditions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Article 6 | Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment et par toute partie, sous réserve du respect des dispositions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail et aux règles de validité des accords en vigueur telles qu'issues des ordonnances du 22 septembre 2017.

Article 7 | Entrée en vigueur

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2026.

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

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

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Fait à Paris, le 13 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 26 novembre 2025

à l'accord du 27 octobre 2025
relatif à la mise en place d'un dispositif
d'activité partielle de longue durée (APLD-R)

NOR : ASET2550958M

IDCC : 454

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

Domaines skiabiles,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNST CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont signé, en date du 27 octobre 2025, un accord relatif à la mise en place de l'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R) pour la branche des remontées mécaniques et domaines skiabiles, sur la base des dispositions légales et réglementaires.

Afin d'assurer l'extension de l'accord de branche signé le 27 octobre 2025, les partenaires sociaux s'entendent de nouveau afin de préciser certains articles comme le prévoit l'article 15 de celui-ci et permettre son extension.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiabiles du 15 mai 1968 (IDCC 454).

(Voir page suivante.)

Les partenaires sociaux ont décidé d'apporter à l'accord APLD-R du 27 octobre 2025, les modifications et précisions suivantes, les autres dispositions restant inchangées :

« Préambule nouveau

Les partenaires sociaux de la branche des remontées mécaniques et des domaines skiables avaient signé, en 2021, dans un contexte de crise sanitaire, un accord instituant le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) dont la durée d'application a été prolongée par un premier avenant du 4 juillet 2022, puis par un second avenant du 14 septembre 2022 permettant l'extension des motifs. Cet accord avait pour objectif de protéger l'emploi et sauvegarder les compétences des salariés dans une branche dont l'impact territorial est majeur.

En effet, le domaine skiable induit un flux touristique et des emplois dans les services périphériques (hébergement, commerces, cours de ski...) de sorte que pour 1 € dépensé dans le forfait de ski, en moyenne 6 € supplémentaires sont dépensés dans les autres services en station.

L'APLD, dispositif temporaire créé en 2020, ne pouvant plus être mis en place dans une entreprise depuis le 1^{er} janvier 2023, les partenaires sociaux se tournent vers l'APLD rebond du fait du contexte économique qui se dégrade et de l'extinction progressive du dispositif d'APLD.

Ce nouveau dispositif intitulé "activité partielle de longue durée rebond", institué par la loi de finances pour 2025, s'adresse plus particulièrement aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

En effet, les partenaires sociaux ont partagé un état des lieux de la conjoncture et de l'emploi dans le secteur des remontées mécaniques et des domaines skiables.

Un recours modéré à l'activité partielle

Un état des lieux dresse d'abord le bilan du recours à l'APLD pour le maintien en emploi dans la branche sur la période 2014-2024 : 32 € par an et par salarié (hors période covid), soit environ 500 000 € par an.

Diagnostic économique de la branche

Certes, la branche est clairement positionnée sur un marché de loisirs qui demeure porteur.

La fréquentation des domaines skiables se maintient sur un palier stable ces 10 dernières saisons.

96 % des clients ayant séjourné en montagne l'hiver s'estiment satisfaits ou très satisfaits de leur séjour et 98 % des skieurs indiquent avoir l'intention de poursuivre leur pratique (source : baromètre montagne hiver – Atout France/Harris interactive).

L'activité hors neige se développe également, portée par la demande.

Cependant, la branche doit faire face à plusieurs aléas conjoncturels majeurs impactant l'emploi : après la crise sanitaire dont une réplique est toujours possible, la hausse drastique des coûts de l'électricité continue de produire des effets préjudiciables chez les exploitants, notamment ceux ayant signé leurs contrats de fourniture d'électricité au plus fort de la crise. L'instabilité géopolitique induit quant à elle une instabilité de certaines clientèles. Enfin, les phénomènes météorologiques (pluie, neige, vent, redoux, crue avalancheuse, éboulements, aléas géologiques et géorisques, etc.), continuent de faire peser quelle que soit la saison, un aléa sur l'activité et la fréquentation elle-même, ainsi que sur la disponibilité de la matière première des domaines

skiables : la neige. Des techniques et savoir-faire sont certes développés pour réduire les conséquences de ces aléas sur la bonne marche des entreprises, lesquelles restent cependant particulièrement exposées aux aléas climatiques de plus en plus fréquents.

Selon les statistiques de l'Insee Rhône-Alpes, le réchauffement climatique affecte déjà la saison hivernale d'un certain nombre de stations de ski. Les effets du réchauffement climatique en montagne montrent, en hiver, une hausse de + 0,4°C et + 0,7°C au-dessus de la hausse moyenne nationale (source : Insee, recensements de la population 2018 et 2022).

Ses effets se traduisent par une moindre fiabilité de l'enneigement, qui augmente la tension sur l'équilibre des recettes et des dépenses de nombreuses stations et appelle à une nécessaire transformation de leur modèle économique. La dépendance des stations au ski à leur saison hivernale, les capacités de diversification territoriale, l'équipement en neige de culture et les ressources naturelles disponibles constituent autant de facteurs influant sur leur capacité de résilience.

Certes, les téléphériques et remontées mécaniques sont aujourd'hui également utilisés en été, permettant, entre autres, de développer les activités de plein air, ce qui permet d'augmenter le taux d'emploi et le nombre de salariés bi-saisonniers. Pour autant, le chiffre d'affaires généré l'été représente 5 % du chiffre d'affaires global, c'est donc le ski qui permet aujourd'hui aux exploitants de financer l'évolution de leurs modèles.

Par ailleurs, la complexité administrative de plus en plus forte à laquelle est confrontée l'ensemble du secteur peut constituer un frein à l'agilité des domaines skiables comme par exemple le remplacement d'appareil sur un même tracé, la création de retenues collinaires, la création de lignes de neige de culture voire même de simples aménagements touristiques n'ayant pas d'impacts majeurs sur l'environnement.

Cette capacité d'adaptation est indispensable pour préserver la compétitivité de notre secteur et soutenir l'emploi sur les territoires. Cependant, les difficultés économiques conjoncturelles actuelles affectent lourdement cette dynamique.

En effet, les conflits en cours, le contexte géopolitique mondial et leurs répercussions économiques augmentent les contraintes pesant sur le secteur : notamment, les aléas sur le coût et la disponibilité de l'énergie, les demandes de plan d'actions de sobriété électrique et hydrique par le Gouvernement, les difficultés d'approvisionnement en acier et plus globalement de pièces détachées, le renchérissement du coût de la maintenance, l'inflation...

Cette situation risque d'entraîner une baisse d'activité durable pour notre secteur d'activité. L'impact de la non-fréquentation de la clientèle étrangère peut par exemple être très fort, notamment pour certaines stations internationales, dans lesquelles jusqu'à 70 % de la clientèle est étrangère.

Enfin, l'instabilité politique de notre pays et les taux d'épargne records de nos compatriotes pourraient conduire à une contraction de leur budget loisir, au premier rang desquels nous sommes positionnés pour la saison hivernale.

Ce climat incertain freine le déplacement des populations, ainsi que les décisions d'investissement et d'embauche.

Par le fait, certaines entreprises de la profession sont déjà confrontées à une baisse d'activité importante, durable et potentiellement fluctuante selon les périodes, et certaines autres le seront.

Pendant la saison d'hiver, chaque semaine connaît une fréquentation différente, notamment du fait des vacances scolaires françaises et étrangères, mais aussi des

conditions d'enneigement ou de la météorologie. Le chiffre d'affaires annuel de la profession s'établit aux environs de 2 milliards d'euros ; plus de 95 % de ce chiffre d'affaires est réalisé pendant les 4 ou 5 mois de la saison d'hiver.

Perspectives d'activités

La situation économique hétérogène selon les domaines skiables rend particulièrement complexe l'analyse au niveau d'une branche des perspectives d'activité pour chacune des 250 entreprises de toutes tailles, massifs et régimes juridiques.

Il incombe aux entreprises et établissements qui s'emparent de l'APLD rebond en application du présent accord de définir, à leur niveau, leurs perspectives d'activité, ainsi que les actions qu'elles engageront afin de rétablir l'activité à un niveau garantissant leur pérennité.

Si elles rencontrent des difficultés, les entreprises de la branche peuvent compter sur un marché qui offre des opportunités de reprise d'activité réelles :

- la fréquentation des domaines skiables est stable ;
- l'engouement pour le ski ne se dément pas, ainsi que le montre le baromètre annuel montagne de Atout France ;
- le chiffre d'affaires de la branche augmente chaque année aussi bien l'été que l'hiver, même si le poids de l'hiver reste largement prépondérant.

Selon les difficultés auxquelles elles sont confrontées, les entreprises de la branche cibleront les perspectives d'activité pertinentes pour rebondir.

Ainsi, si l'aléa d'enneigement constitue une difficulté, elles pourront travailler dans différentes directions telles que la consolidation du capital neige (investissements, optimisation des processus) et la diversification des activités proposées hors neige.

Concernant la consolidation des stratégies neige, les chercheurs de Météo France et de l'INRAE ont produit en mai 2025 des travaux très complets sur les perspectives d'enneigement des domaines skiables dès lors qu'ils sont équipés en damage et neige de culture. L'article de recherche "Enneigement des massifs montagneux et stations de sports d'hiver dans une France à + 2,7° C et + 4° C" montre qu'à l'horizon 2050 et avec le niveau d'équipement actuel en neige de culture seulement 10 % des pistes de ski seraient en risque fort de manque de neige.

Un rapport produit en juin 2025 par le cabinet Katalyse sur sollicitation de la CPNEFP de la branche dans le cadre du dispositif EDEC financé par l'État et l'OPCO EP liste ainsi les facteurs politiques qui influencent la capacité des entreprises à s'adapter à la transition écologique et énergétique (TEE) :

"Facteurs politiques (ou les stratégies de collectivités/des territoires) :

Facteur important, étroitement lié à la sensibilité des dirigeants : les stratégies locales et l'implication des acteurs politiques locaux dans des politiques d'adaptation aux enjeux de la transition écologique et énergétique. Du fait de la nature juridique des sociétés de remontées mécaniques (majoritairement SEM, SPL, ou encore EPIC), les collectivités locales (communes, intercommunalités voire département) sont influentes dans leurs stratégies d'investissement. Les domaines skiables exploités par des entreprises privées quant à eux, comme les SEM et SPL d'ailleurs, sont contraints par le cahier des charges de la délégation de service publique qu'ils ont conclue.

Ainsi, les sociétés de remontées mécaniques se retrouvent influencées et contraintes par les projets territoriaux dans leurs stratégies de développement, ainsi que par l'octroi ou non de certains financements."

Le même rapport évoque dans les termes suivants les **stratégies de diversification** :

“De nombreuses stations se sont lancées dans le développement d’une activité touristique d’été avec des attractions et activités adaptées comme le développement de pistes de VTT, l’acrobranche ou les parcours en hauteur, la luge sur rail... Plusieurs entreprises ont des projets encore confidentiels quant au développement de nouvelles activités, mais il s’agit essentiellement de projets d’investissement dans de nouvelles infrastructures touristiques (pouvant ouvrir l’été ou toute l’année).

Ainsi 85 % des entreprises répondantes (à l’étude TEE) proposent déjà des forfaits été en plus des forfaits hiver (souvent à des tarifs inférieurs). Elles développent une communication et une promotion pour attirer une clientèle l’été pour 77 % d’entre elles et sont 66 % à avoir déjà investi pour proposer une diversité d’activités l’été.

Pour autant la majorité des entreprises restent dans un modèle économique très lié aux activités d’hiver et 88 % d’entre elles affirment être très orientées sport de glisse et à chercher à conforter ce positionnement. Ainsi 68 % diversifient et donc investissent dans leur offre d’hiver pour proposer d’autres activités que le ski.

Cette importance accordée à la saison d’hiver est liée non seulement au modèle économique inhérent aux entreprises des remontées mécaniques, mais aussi au fait que, malgré la diversification des équipements et activités plus orientées été et la promotion qui est faite, la fréquentation touristique reste plus marquée l’hiver que l’été. Seules 30 % des entreprises affirment que la fréquentation en dehors de périodes estivales a fortement augmenté ces dernières années.”

Besoins en développement des compétences dans la branche

Dans le contexte d’incertitude décrit, la question des besoins de développement des compétences constitue en particulier une priorité pour la branche qui compte près de 18 500 collaborateurs, 3 000 permanents et 15 500 saisonniers.

Le rapport Katalyse cité supra donne une vision claire des enjeux en matière de compétence :

- management énergétique ;
- relation clientèle et vecteurs de communication ;
- sécurité ;
- diversification.

Conscient de cet enjeu, le secteur des remontées mécaniques et domaines skiables entend poursuivre ses actions en matière de formation professionnelle afin de protéger les salariés contre les effets immédiats du ralentissement économique en leur ouvrant l’accès à de nouvelles opportunités dans des métiers porteurs.

Face à ce double constat, les signataires décident de mobiliser tous les outils et actions en vue de préserver l’emploi et de développer les compétences des salariés dans la branche. Ils conviennent de l’importance cruciale de continuer à former les salariés, notamment aux métiers de demain, afin de sécuriser leur parcours professionnel, et, de permettre aux entreprises, de continuer à innover pour répondre, en particulier, aux défis environnementaux.

La branche a structuré au fil des années une véritable culture de la formation interne et ce encore plus depuis l’enregistrement au répertoire spécifique de France compétences dès 2017 d’un certificat de formateur évaluateur interne. En matière de formation externe, la branche a développé depuis 2008 son propre organisme de formation en mesure d’accompagner le développement des compétences de plus de 5 000 salariés chaque année (organisme certifié Qualiopi).

Finalité de l'accord

Par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond, ci-après "APLD rebond", afin qu'il puisse être mobilisé en vue d'assurer le maintien dans l'emploi des salariés d'entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le présent accord a pour objet de préciser le cadre juridique permettant le recours au dispositif d'APLD rebond et de définir les modalités d'application spécifiques qui en découlent.

Les partenaires sociaux soulignent, en particulier, l'importance de mettre à profit les heures chômées pour former les salariés.

Ils réaffirment qu'ils souhaitent que soit privilégiée la mise en place de ce dispositif par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, afin que l'accord de branche joue exclusivement un rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 pour permettre le recours à l'APLD rebond en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

En outre, il est sans incidence sur les dispositions de l'accord du 15 octobre 2021 relatif à la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée qui se poursuit jusqu'à son terme.

Article 10 nouveau | Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi

Le document, élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des emplois concernés ainsi que la durée des engagements souscrits par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi.

Faute de visibilité sur la situation économique et l'impact des crises sociales à moyen terme, la plus grande prudence est recommandée quant aux engagements en matière d'emploi figurant dans le document unilatéral établi par l'employeur.

Il n'en demeure pas moins que les engagements impliquent au minimum que les salariés inclus dans le périmètre de l'APLD rebond tel que défini dans le document unilatéral de l'employeur ne fassent pas l'objet d'un licenciement pour motif économique, durant une durée au moins égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie par le document unilatéral de l'employeur, au risque pour l'employeur de s'exposer au remboursement des allocations d'activité partielle reçues, conformément au cadre légal et réglementaire en vigueur.

En outre, le document unilatéral établi par l'employeur peut définir des actions spécifiques en faveur du maintien dans l'emploi des salariés seniors. Il peut également mettre à profit la période chômée pour envisager avec chaque salarié la préparation d'une certification de branche à même de valider les compétences acquises par l'expérience ou les développer. En 2025, 5 nouveaux certificats de qualification professionnelle (CQP) se sont ajoutés aux 7 qui existaient déjà. La majorité d'entre eux est enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles. Ainsi qu'imposé par le décret du 6 juin 2025, les référentiels de ces CQP intégreront au

plus tard en 2026 les effets de la transition. C'est déjà le cas pour les CQP conducteur d'engin de damage et nivoculteur qualifié et le travail est actuellement en cours pour les autres CQP de la branche.

Ne sont pas concernés les départs volontaires, les licenciements pour motifs personnels, les ruptures du contrat de travail d'un commun accord, ni le non-retour d'un salarié saisonnier bénéficiant de la reconduction de son contrat ou de la priorité de réembauchage, à son initiative ou à l'initiative de l'employeur en application de la CCN. Enfin, en cas de rupture du contrat de travail du salarié placé en APLD rebond, pour le calcul du salaire de référence, la rémunération servant de base de calcul à l'indemnité de licenciement est celle que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été placé en APLD rebond. Cette neutralisation des effets de l'APLD rebond sur le calcul des indemnités de rupture s'applique quelle que soit la cause de la rupture du contrat de travail.

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif APLD rebond, les entreprises n'auront pas recours à la sous-traitance ou à l'intérim, aux contrats pour surcroît d'activité ou de renfort pour pourvoir des emplois qui sont en activité partielle.

Article 11 nouveau | *Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle*

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Ces engagements en matière de formation professionnelle peuvent concerner tous types d'actions concourant au développement des compétences, en particulier les actions de formation professionnelle, les actions de validation des acquis de l'expérience et les bilans de compétences.

Les partenaires sociaux estiment que le maintien et le développement des compétences et de l'employabilité des salariés sont primordiaux car ils participent à la sécurisation des parcours professionnels. C'est pourquoi, ils souhaitent que les engagements en termes de formation professionnelle soient un levier de performance individuelle et collective, au service des salariés et des entreprises.

Pour ce faire, ils souhaitent que la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche, via l'OPCO EP, permettant la prise en charge des formations suivies pour tous les salariés durant ces périodes d'inactivité, soit facilitée.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité réduite, tout salarié placé en APLD rebond peut exprimer ses souhaits en formation à l'occasion d'un entretien qu'il peut solliciter avec son responsable.

L'employeur examine la demande au regard du diagnostic économique de l'entreprise et des perspectives de reprise d'activité afin d'évaluer la possibilité et l'opportunité de mettre en place ces actions, chaque fois que cela est possible, pendant les périodes chômées. En tout état de cause, dès lors qu'un salarié placé en APLD rebond souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut mobiliser son CPF pour les formations le permettant, voire et en accord avec son employeur, envisager un CPF co-construit.

Les actions peuvent être mises en œuvre à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences, ou des dispositifs de l'alternance ou mises en œuvre dans une co-construction entre l'employeur et le salarié par la mobilisation éventuelle du compte personnel de formation.

L'employeur examine la possibilité et l'opportunité de mettre en place ces actions, chaque fois que cela est possible, pendant les périodes chômées.

L'employeur accorde une attention particulière aux actions permettant de renforcer ou de développer les compétences que ce soit dans une logique de maintien sur le poste, d'évolution interne ou de pluri activités.

Une attention particulière sera également portée aux salariés seniors.

Les actions sont financées dans les conditions de droit commun selon les dispositifs mobilisés. Cela peut impliquer le cas échéant la mobilisation de fonds propres en complément des financements existants par ailleurs.

L'entreprise informera l'ensemble du personnel concerné des engagements et des mesures prises ou proposées en matière de formation dans le cadre du document élaboré par elle et des modalités de réalisation.

Les engagements en matière de formation professionnelle s'appliquent pendant la durée d'application de l'APLD rebond dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie dans le document unilatéral établi par l'employeur.

Les actions visant au développement des compétences peuvent se déployer dans le cadre de formations internes ou externes.

Sans préjuger des formations qui seront choisies par les entreprises mettant en œuvre l'APLD-R en fonction de leur situation individuelle, on peut donner des exemples de formations liées aux enjeux prioritaires de la branche :

- enjeux énergétiques et de ressources : écoconduite des installations téléportées, écoconduite des engins de damage, optimisation du capital neige, sobriété hydrique, optimiser la démarche santé/sécurité/environnement... ;
- enjeux de la diversification ; patrouilleur modeleur VTT, conduire un projet d'aménagement durable en montagne, responsabilité sociétale des entreprises... ;
- enjeux de la relation clientèle et des vecteurs de communication : relation clientèle, gestion de conflit... ;
- enjeux de sécurité : surveillance des installations, système de gestion de la sécurité des remontées mécaniques. »

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en application le jour suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 4 | Dispositions spécifiques

Conformément aux dispositions du code du travail, il est précisé qu'en raison de sa finalité, le présent avenant ne justifie pas de prévoir, pour les entreprises de moins de 50 salariés, des stipulations spécifiques. Il s'applique donc de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Article 5 | Diffusion de l'avenant

Le présent avenant sera diffusé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de domaines skiables de France.

Article 6 | Dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil des prud'hommes de Chambéry.

Article 7 | Extension

Les dispositions du présent avenant seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Francin, le 26 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 14 novembre 2025
relatif à la modification de l'article 1^{er} de la convention collective

NOR : ASET2550965M

IDCC : 993

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

UNPPD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

UNSA ;

CGT-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une actualisation de l'article 1^{er} « Champ d'application » de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèse dentaire.

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.

Cette disposition interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et territorial

« Quelle que soit la forme juridique de l'entreprise, la présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés sur le territoire national et départements d'outre-mer dans les entreprises dont l'activité est notamment identifiée par le numéro NAFA : 3250Y-Q : fabrication de prothèses dentaires.

Cette activité consiste dans le fait d'analyser les cas prothétiques, de concevoir, élaborer, réparer, réaliser la fabrication et mettre sur le marché des dispositifs médicaux sur mesure, prothèses et orthèses dentaires. »

Fait à Paris, le 14 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 10 du 18 avril 2025

relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2550963M

IDCC : 1286

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

CNDC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie se sont réunis en vue de faire évoluer le régime collectif et obligatoire de prévoyance au niveau national, dans les conditions ci-après.

Article 1^{er} | **Bénéficiaires**

Les dispositions de l'article 3 « Bénéficiaires » de l'avenant 18 du 16 janvier 2013 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 3 | **Bénéficiaires**

Le présent régime s'applique aux salariés suivants des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie :

- aux salariés relevant de l'article 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017, dits cadres ;
- ainsi qu'aux salariés ne relevant pas de l'article 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017, dits non-cadres ».

Les articles 5.2.1, 5.2.2, 5.2.3, 5.2.4 et 5.3.1, 5.3.3 de l'article 5 « Garanties minimales obligatoires » de l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 modifié par l'avenant n° 2 du 21 décembre 2015 complété par l'avenant 2 bis du 6 juillet 2016 de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie sont remplacées par les dispositions suivantes :

« 5.2.1. Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, d'accident du travail, d'accident de trajet, de maladie professionnelle, les salariés bénéficient des dispositions de l'article 40 de la convention collective nationale du 1^{er} janvier 1984.

Lorsque cette incapacité de travail se poursuit au-delà des périodes prévues par les dispositions de mensualisation susvisées, les salariés bénéficient d'une indemnisation complémentaire à celle de la sécurité sociale à hauteur de 65 % du salaire de référence pour les salariés non cadres et 70 % du salaire de référence pour les salariés cadres sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale, et ce jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Pour les salariés ne justifiant pas de l'ancienneté nécessaire pour bénéficier de l'indemnisation au titre du maintien de salaire, l'indemnisation au titre de l'incapacité de travail débutera à l'issue d'une franchise de 60 jours d'arrêt de travail continu.

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

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

Si le participant reprend son travail et si une rechute provenant du même accident ou de la même maladie provoque un nouvel arrêt dans un délai inférieur à 2 mois, les prestations qui reprennent sont calculées sur les mêmes bases qu'avant ladite reprise du travail. Une rechute survenant plus de 2 mois après la reprise du travail est considérée comme un nouvel accident ou une nouvelle maladie, et la franchise est à nouveau applicable.

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

Le versement des indemnités journalières complémentaires cesse :

- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié (sauf pour les salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale) ;
- lors de la reprise du travail du salarié ;
- au décès du salarié ;
- lors de la notification de classement en invalidité du salarié par la sécurité sociale.

5.2.2. Garantie invalidité

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

Pour les salariés non cadres :

- pour une invalidité de 1^{re} catégorie ou pour une incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 % et 66 %, le montant de la rente est de 39 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale ;
- pour une invalidité de 2^e ou de 3^e catégorie ou pour une incapacité permanente dont le taux est égal ou supérieur à 66 %, le montant de la rente est de 65 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

Pour les salariés cadres :

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

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

Le service de la rente est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la liquidation d'une pension vieillesse de la sécurité sociale ou jusqu'au décès du salarié. La rente est réduite ou suspendue en cas de réduction ou de suspension de la pension versée par la sécurité sociale.

5.2.3. Revalorisations

Les prestations versées en cas d'incapacité de travail et d'invalidité dont bénéficient les salariés sont revalorisées annuellement selon les modalités fixées par le contrat d'assurance de l'organisme assureur.

5.2.4. Salaire de référence

Le salaire de référence, pris en compte pour le calcul des garanties incapacité de travail et invalidité, est le salaire brut annuel (tranche 1 et 2) soumis à cotisation durant les quatre trimestres civils précédant l'arrêt de travail initial du salarié. La tranche 1 correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. La tranche 2 correspond à la fraction de salaire comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et quatre fois celui-ci.

5.3.1. Définition de la garantie décès et invalidité permanente et totale

En cas de décès du salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant exprimé en pourcentage du salaire annuel brut est variable en fonction des charges de famille, comme suit :

	Salariés non cadres	Salariés cadres
Célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge	100 % T1 et T2 du salaire de référence	300 % T1 et 100 % T2 du salaire de référence
Marié, partenaire de Pacs, concubin sans personne à charge	120 % T1 et T2 du salaire de référence	350 % T1 et 120 % T2 du salaire de référence
Majoration par personne à charge supplémentaire	20 % T1 et T2 du salaire de référence	50 % T1 et 20 % T2 du salaire de référence
Décès accidentel	–	100 % T1 du capital décès toutes causes

Double effet

En cas de décès du conjoint simultané ou postérieur au décès du salarié, il sera versé aux enfants restant à charge un capital identique à celui versé au décès du salarié.

Salaire de référence

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des garanties est le salaire brut annuel (tranches 1 et 2) perçu au cours des 3 mois précédant l'arrêt de travail multiplié par quatre, y compris les primes des 12 derniers mois. Le salaire de référence est revalorisé annuellement selon les modalités fixées par le contrat d'assurance de l'organisme assureur.

La tranche 1 correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. La tranche 2 appliquée au régime correspond à la fraction de salaire comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et quatre fois celui-ci. Le salaire de référence T1 et T2 est donc limité à quatre plafonds annuels de la sécurité sociale.

Personnes à charge

Sont considérées comme personnes à charge :

- les enfants à charge au sens fiscal et, le cas échéant, les enfants auxquels le salarié est redevable d'une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement ;
- les enfants posthumes (nés dans les 300 jours suivant le décès du salarié) ainsi que les enfants reconnus par le salarié, à charge au sens fiscal de l'autre parent, bénéficient également d'une majoration familiale ;
- les personnes reconnues à charge lors du calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, autres que le conjoint.

Concubin, partenaire de Pacs

En l'absence de conjoint, le partenaire lié par un Pacs ou le concubin sont assimilés au conjoint dans les conditions définies ci-après :

- le concubin : on entend par concubin la personne vivant en couple avec le salarié au moment du décès. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515.8 du code civil. De plus, le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès. Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune ;
- le partenaire lié par un Pacs : personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515.1 du code civil.

Invalidité permanente et totale

Est considéré en situation d'invalidité permanente et totale, le salarié reconnu par la sécurité sociale, soit comme invalide 3^e catégorie, soit comme victime d'accident de travail bénéficiant de la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne. Le versement du capital décès par anticipation au titre de l'invalidité permanente et totale met fin à la garantie capital décès sur la tête du salarié.

5.3.3. Allocations obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint, concubin ou partenaire de Pacs ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans, une allocation obsèques est versée à la personne ayant pris en charge les frais d'obsèques. Cette allocation est égale à un plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès dans la limite des frais réellement acquittés, sur présentation d'une facture originale. »

Article 3 | Évolution des cotisations

Les dispositions de l'article 6 « Cotisations » de l'avenant n° 18 modifié en dernier lieu par l'avenant n° 9 du 18 janvier 2024 de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 6 | Cotisations et assiette de cotisation

Pour les salariés non cadres, les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) sont définis et répartis comme suit :

Garanties	Taux de cotisation
Décès/IAD	0,14 % T1-T2
Incapacité de travail	0,18 % T1-T2
Invalidité	0,18 % T1-T2
Rente éducation	0,16 % T1-T2
Rente handicap	0,03 % T1-T2
Total	0,69 % T1-T2
Tranche 1 (T1) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale. Tranche 2 (T2) : partie du salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.	

Le montant de la cotisation est pris en charge à 60 % pour l'employeur et 40 % par le salarié.

Pour les salariés cadres, les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) sont définis et répartis comme suit :

Garanties	Taux de cotisation tranche 1	Taux de cotisation tranche 2
Décès/IAD	0,77 %	0,14 %
Incapacité de travail	0,21 %	0,21 %
Invalidité	0,33 %	0,33 %
Rente éducation	0,16 %	0,16 %
Rente handicap	0,03 %	0,03 %
Total	1,50 %	0,87 %
Tranche 1 (T1) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale. Tranche 2 (T2) : partie du salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.		

Il est rappelé que l'employeur est tenu de respecter l'obligation de cotisation obligatoire à hauteur de 1,50 % de la tranche 1 prévue par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres dont 0,76 % affecté au décès.

Le montant de la cotisation tranche 2 est pris en charge à 60 % pour l'employeur et 40 % par le salarié.

Les cotisations pour l'ensemble des salariés, au titre du maintien de salaire, de l'indemnité de départ à la retraite, du fonds de péréquation, et du paritarisme sont à la charge de l'employeur et définies comme suit :

Garanties	Part employeur
Maintien de salaire	0,24 % T1-T2
Indemnité de départ à la retraite	0,08 % T1-T2 appelé à 0,01 % T1-T2 du 01.07.2025 au 31.12.2025
Fonds de péréquation	0,04 % T1-T2 appelé à 0,01 % T1-T2 du 01.07.2025 au 31.12.2025
Paritarisme	0,15 % T1-T2
Total T1 T2	0,51 % T1-T2 appelé à 0,41 % T1-T2 du 01.07.2025 au 31.12.2025
Tranche 1 (T1) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale. Tranche 2 (T2) : partie du salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.	

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations, le 13^e mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas prises en compte dans l'assiette des cotisations, les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence). »

Article 4 | Formalités administratives

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} juillet 2025.

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié par la partie la plus diligente des organisations signataires à l'ensemble des organisations représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministère du travail en application des dispositions de l'article L. 2261-24 et suivants du code du travail.

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 cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Fait à Paris, le 18 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 22 octobre 2025

relatif à la lutte contre les inégalités professionnelles
entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2550969M

IDCC : 1486

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

SYNTEC ;

CINOV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FEC-FO ;

CFTC Média+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue, au-delà d'un principe légal, une condition essentielle de l'épanouissement des salariés, de l'attractivité et de l'innovation des entreprises.

Partageant cette conviction, ainsi que l'ambition visant à créer des environnements de travail où les femmes et les hommes bénéficient des mêmes opportunités, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils se sont réunis pour négocier un nouvel accord visant à structurer une approche globale et cohérente en faveur de l'égalité professionnelle.

Évolutions législatives et réglementaires

Plusieurs évolutions législatives ont renforcé le cadre juridique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes depuis la mise en œuvre de l'accord de branche du 27 octobre 2014 :

- la loi du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi, a créé l'obligation pour les entreprises d'au moins cinquante (50) salariés, en présence d'un délégué syndical, d'engager une négociation chaque année en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité au travail ;

- l’ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l’entreprise et favorisant l’exercice et la valorisation des responsabilités syndicales impose la mixité dans la composition des listes de candidats au premier tour des élections professionnelles ;
- l’ordonnance du 20 décembre 2017 a créé l’obligation d’instaurer une commission de l’égalité professionnelle au sein du comité social et économique des entreprises de plus de trois cents (300) salariés ;
- la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a introduit l’obligation pour les entreprises de plus de cinquante (50) salariés de publier un index de l’égalité professionnelle. Celui-ci permet aux entreprises de mesurer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes et de mettre en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées ;
- à l’horizon 2030, les effets de la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l’égalité économique et professionnelle (« loi Rixain »), ayant introduit des objectifs contraignants de féminisation des postes de direction et des instances dirigeantes pourront être constatés ;
- la loi du 27 janvier 2011 dite « loi Copé-Zimmermann » a instauré des règles en faveur de l’équilibre entre les femmes et les hommes au sein des organes d’administration des sociétés commerciales. L’ordonnance du 15 octobre 2024 portant transposition de la directive (UE) 2022/2381 du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes, approfondit et renforce ce dispositif en intégrant dans l’assiette de calcul de la règle d’équilibre, les administrateurs représentants des salariés, exclus jusqu’alors ;
- d’ici le 7 juin 2026, la directive (UE) n° 2023/970 du 10 mai 2023 visant à renforcer l’application du principe de l’égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d’application du droit, devra être transposée dans le droit français.

Études

Plusieurs études démontrent les impacts positifs de l’égalité professionnelle pour les entreprises et leurs salariés, tels que :

- une mobilisation plus efficace des compétences disponibles ;
- une réduction du taux de rotation des effectifs et une amélioration de l’attractivité ;
- une amélioration de la performance économique ;
- des gains de productivité ;
- une réponse aux tensions de recrutement pour certains métiers.

Ainsi, si la persistance de fortes inégalités de genre sur le marché du travail pose un problème fondamental d’équité, et pèse sur les résultats économiques des entreprises (représentant une dizaine de points de PIB national^[1]).

Données de la branche

Le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes 2025 de la branche^[2] fait apparaître les constats suivants :

- depuis plus de dix (10) ans, la part d’hommes employés au sein de la branche atteint 65 %, et celle des femmes 35 % ;

[1] Conseil d’analyse économique, égalité hommes-femmes : une question d’équité, un impératif économique, 2024.

[2] En application de l’article D. 2241-2 du code du travail. Sources : données Insee (DADS 31/12/2022) et données de l’opérateur de compétences Atlas 2023-2024.

- la branche est composée de 67 % de cadres ; 67 % de ces cadres sont des hommes et 33 % des femmes ;
- la branche est composée de 33 % d'ETAM^[1] ; 44 % de ces ETAM sont des femmes ;
- le salaire brut moyen d'un salarié de la branche s'élève à 4 640 euros ; celui d'un homme à 4 877 euros, et celui d'une femme à 4 137 euros, soit un écart de 18 % entre les femmes et les hommes ;
- l'écart de salaire mensuel brut moyen entre les salariés hommes et femmes de la branche âgés de moins de vingt-six (26) ans est de 4 %. Cet écart est de 1 % dans la catégorie des cadres et de 5 % dans la catégorie des ETAM ;
- le travail à temps partiel dans la branche concerne davantage les femmes (75 % des contrats travail à temps partiel) que les hommes (25 % des contrats de travail à temps partiel) ;
- 60 % des stagiaires de la formation professionnelle sont des hommes. Dans l'ensemble, les hommes sont surreprésentés dans les différents dispositifs de formation professionnelle.

Objectifs de l'accord

Bien que l'accord de branche du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes ait introduit plusieurs avancées significatives, des écarts subsistent encore en matière d'emploi, de parcours professionnels et de salaire. Des progrès restent donc à accomplir, tant en matière de représentation des femmes dans les métiers d'encadrement, que d'égalité salariale.

En matière d'accès des femmes aux métiers scientifiques et technologiques, les partenaires sociaux reconnaissent ne pas avoir de prise sur l'ensemble des facteurs expliquant les raisons pour lesquelles les femmes sont moins nombreuses à exercer ces métiers. Ces raisons sont multiples et souvent interconnectées. Elles peuvent être en partie liées aux stéréotypes de genre et attentes sociales et sociétales envers les filles, entraînant des différences entre filles et garçons dans l'orientation académique, et un manque de représentations féminines dans les métiers scientifiques et technologiques.

L'Éducation nationale a notamment un rôle clef à jouer pour encourager les filles à choisir ces métiers. Malgré ce constat, les partenaires sociaux reconnaissent le rôle crucial que peuvent jouer les entreprises en faveur de l'orientation des femmes vers les métiers technologiques et scientifiques.

Dans le respect du nouveau cadre légal et réglementaire et des constats évoqués, les partenaires sociaux souhaitent renforcer les efforts poursuivis par l'accord du 27 octobre 2014 en concluant un nouvel accord articulé autour de cinq (5) préoccupations :

- la réduction des écarts de salaire entre les femmes et les hommes ;
- le soutien aux carrières des femmes ;
- la mixité au sein des métiers ;
- l'identification et la suppression des éléments pouvant représenter des freins à l'atteinte de l'égalité entre femmes et hommes ;
- l'observation et le diagnostic de l'état de l'égalité professionnelle au sein de la branche.

Les partenaires sociaux conviennent que cet accord constitue un cadre de référence pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises. Ils s'engagent à mettre en place les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs fixés en impliquant tous les acteurs de la branche et en mesurant régulièrement les avancées en adaptant les actions lorsque cela est nécessaire.

Des accords d'entreprises peuvent compléter et améliorer le présent accord de branche.

[1] Employés, techniciens, agents de maîtrise.

Enfin, les partenaires sociaux entendent par cet accord rappeler leur attachement aux principes de non-discrimination, d'égalité des chances et de diversité.

Thème 1 Observer & diagnostiquer

Les partenaires sociaux bénéficient des moyens nécessaires au suivi des évolutions en matière d'égalité professionnelle, permettant de poser les diagnostics nécessaires à la négociation périodique sur ce sujet.

Au-delà d'être mobilisés afin de respecter les obligations légales, ces outils doivent être utilisés comme des leviers d'analyse stratégique. Le dialogue social repose sur la capacité à interpréter les données disponibles, à les croiser avec la réalité des métiers et des parcours professionnels, et à les utiliser pour définir les actions à mener. L'observation partagée constitue une étape préalable à la mise en œuvre d'engagements adaptés en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ces indicateurs doivent être mobilisés tant à l'appui du dialogue social d'entreprise que de celui de la branche.

Article 1^{er} | Indicateurs à suivre dans les entreprises

Dans les entreprises d'au moins cinquante (50) salariés, l'employeur publie chaque année l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie réglementaire^[1]. Ces indicateurs peuvent être enrichis par les entreprises après accord avec les représentants des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

L'employeur de cinquante (50) salariés et plus doit mettre à disposition du CSE^[2], des représentants syndicaux au CSE et des délégués syndicaux, une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). La BDESE rassemble les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. Elle comprend des mentions obligatoires qui varient selon l'effectif de l'entreprise.

Ces informations portent sur les deux (2) années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois (3) années suivantes.

Les membres de la délégation du personnel du CSE, du CSE central d'entreprise, les représentants syndicaux au CSE et les délégués syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Le contenu de la BDESE peut être fixé par accord d'entreprise. En l'absence d'accord, les informations que l'employeur doit renseigner au sein de la BDESE en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont rappelées en annexe au présent accord^[3].

Article 2 | Outils de suivi à disposition des partenaires sociaux de la branche

Bilan de la négociation collective d'entreprise

La CPPNI^[4] établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans une base de données nationale.

[1] Articles L. 1142-8, D. 1142-2 et D. 1142-1 du code du travail.

[2] Comité social et économique.

[3] Articles L. 2312-36, R. 2312-8 et R. 2312-9 du code du travail.

[4] Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Ce rapport comprend :

- un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ;
- un bilan des outils mis à disposition des entreprises sur le site internet de L'ADESATT^[1] pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ces bilans sont présentés pour discussion au sein de la CPPNI^[2].

Rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes

Les organisations professionnelles de la branche produisent chaque année un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes en matière de conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et de conditions de travail et d'emploi^[3]. À cette occasion, les conditions d'emploi et de travail à temps partiel sont particulièrement observées. Ce rapport renseigne également tout indicateur pertinent, reposant sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité de la branche. Un diagnostic des écarts éventuels de salaire est établi sur la base de ce rapport.

Études de branche

Les différentes données et observations concernant les recrutements et la reconversion peuvent faire l'objet d'une étude dans le cadre des missions de l'OPIIEC^[4].

La dernière étude relative à l'égalité professionnelle et à l'attractivité des métiers féminins a été réalisée par l'OPIIEC le 30 mai 2023.

Cette étude est disponible sur le site Internet de l'OPIIEC^[5].

Thème 2 Supprimer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes

Dans la branche, des écarts de salaire entre les femmes et les hommes subsistent, avec un écart brut moyen estimé à 18 % en 2023^[6]. Ces écarts sont plus marqués chez les non-cadres^[7] et peuvent apparaître dès les premières années de la vie professionnelle, notamment chez les moins de 26 ans.

Cette situation reflète une double réalité :

- d'une part, une représentation encore inégale des femmes dans certaines filières, métiers et niveaux de responsabilité, qui influence structurellement les niveaux de rémunération observés ;
- d'autre part, des marges de progrès dans les pratiques d'évaluation, de classification ou de progression professionnelle, en particulier lors de l'embauche ou des retours de congé liés à la parentalité.

Les partenaires sociaux entendent rappeler les obligations visant à prévenir, mesurer et corriger les écarts de salaires injustifiés entre les hommes et les femmes.

[1] Association d'étude et de suivi des activités et des transformations du travail.

[2] Ces bilans sont accessibles sur les sites internet des organisations professionnelles.

[3] Ce rapport est disponible sur le site internet des organisations professionnelles de la branche.

[4] Observatoire des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événement.

[5] OPIIEC, « L'attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie pour les femmes en France », 2023.

[6] Rapport de situation comparée de branche 2025 (données Insee au 31/12/2022).

[7] Chez les cadres, l'écart est de 2 %, tandis qu'il atteint 7 % chez les non-cadres.

Les partenaires sociaux rappellent^[1] que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

L'égalité de traitement entre les sexes concerne également le versement de primes sur objectifs. Les salariés remplissant les mêmes critères de performance doivent recevoir des primes égales. Cela signifie que les critères d'attribution des primes (primes variables, sur objectifs) doivent être objectifs, transparents et non discriminants. Les entreprises doivent veiller à ce qu'aucune différence de traitement injustifiée n'existe entre les hommes et les femmes, notamment en évitant des critères qui pourraient désavantager l'un ou l'autre des sexes.

3.1. Sensibiliser et former les managers

Afin de garantir l'application effective de ce principe, il est recommandé aux entreprises de sensibiliser et de former l'ensemble des managers à la question de l'égalité professionnelle, en particulier en amont des périodes d'évaluation et d'augmentation individuelle. En effet, l'encadrement intermédiaire joue un rôle déterminant dans la construction et la mise en œuvre de la politique salariale.

Par son évaluation quotidienne des salariés, formelle ou informelle, ce management influe sur les possibilités d'évolution professionnelle et de revalorisation salariale individuelle. À ce titre, l'équité salariale, au travers du respect des principes décrits ci-après, devrait constituer un élément de l'évaluation des compétences managériales.

Afin d'accompagner le management intermédiaire ou la direction dans cette démarche, les entreprises peuvent, en fonction de leurs moyens et de leur politique de ressources humaines, proposer des actions de sensibilisation ou de formation spécifiques.

Dans les micro-entreprises, ces sujets peuvent être abordés par un dialogue direct ou au moyen d'outils simplifiés mis à disposition par les partenaires sociaux ou les structures paritaires.

Les entreprises peuvent s'appuyer sur l'offre de services de l'opérateur de compétences Atlas et notamment sur le catalogue de formations « campusAtlas ». Les thématiques « leadership et management » et « recrutement, intégration et développement de l'élément humain » contiennent, par exemple, des modules de formation en lien avec l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux invitent également les entreprises et les salariés de la branche à consulter les contenus pédagogiques disponibles sur la plateforme numérique « Savoirs d'avenirs »^[2], dont plusieurs traitent des enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

[1] Conformément à l'article 3.1 de la convention collective.

[2] Plateforme « Savoirs d'avenirs ».

3.2. Garantir l'égalité tout au long de la carrière

Lors du recrutement de la salariée

Les employeurs doivent porter une attention particulière au respect du principe d'égalité de rémunération lors de l'embauche, et assurent, pour un travail de valeur égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Pour un même emploi, un positionnement identique au sein de la classification des emplois de la convention collective est également assuré.

Au retour des congés maternité ou d'adoption

À l'issue du congé de maternité ou d'adoption, la personne salariée bénéficie :

- des augmentations générales éventuellement accordées au sein de l'entreprise pendant son congé ;
- ainsi que de la moyenne (ou de la médiane si celle-ci est plus favorable au salarié) des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés de l'entreprise relevant de la même catégorie professionnelle, à ancienneté et compétence équivalentes.

Lorsque cette comparaison n'est pas possible du fait de la taille ou de la structure de l'entreprise, il est possible de retenir une moyenne calculée sur un groupe élargi ou représentatif, dans le respect du principe d'égalité de traitement.

À l'occasion des révisions périodiques des salaires

Les critères de détermination de la rémunération, fondés à partir de l'évaluation des emplois, doivent être établis selon des règles qui assurent l'application du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Lors des révisions salariales périodiques, les entreprises dont la taille permet des comparaisons statistiques sont invitées à analyser les évolutions salariales par grandes catégories professionnelles qu'elles auront définies en accord avec leurs partenaires sociaux, afin d'identifier d'éventuelles disparités injustifiées entre les femmes et les hommes. Ces entreprises s'assureront que la médiane des augmentations individuelles des femmes soit équivalente à la médiane des augmentations individuelles des hommes au sein des catégories professionnelles, sous réserve du respect des dispositions légales applicables, notamment concernant le retour de congé maternité ou d'adoption, et de veiller à l'égalité en matière de promotion.

À cet égard, les périodes de congés maternité, de paternité ou d'adoption ne peuvent être prises en compte pour limiter ou annuler une augmentation de salaire.

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière est portée à ces salariés lors des révisions de salaires, afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

Article 4 | *Mesurer et corriger les écarts de salaires*

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité pour les entreprises de vérifier l'existence d'éventuelles disparités de salaire entre les femmes et les hommes non justifiées par des critères objectifs, par le biais des mesures suivantes^[1].

[1] Conformément à l'article 2 de l'annexe III de la convention collective.

4.1. Mesurer l'index de l'égalité professionnelle

En application des articles L. 1142-8 et suivants du code du travail, chaque entreprise d'au moins cinquante (50) salariés est tenue de mesurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au travers de l'index de l'égalité professionnelle.

Ce dernier permet de mesurer :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
- l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes ;
- le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivante à leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
- le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix (10) salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Dans les entreprises de plus de deux cent cinquante (250) salariés, il mesure également l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes.

Pour le calcul du premier indicateur, l'employeur peut répartir les salariés, après consultation du CSE, par niveau ou coefficient hiérarchique, en application de la classification de branche ou d'une autre méthode de cotation des postes. La méthode de cotation des postes est adoptée après avis du CSE. Si l'employeur ne souhaite pas répartir les salariés par niveau ou coefficient hiérarchique ou selon une autre méthode de cotation des postes, ou si ces méthodes de répartition ne permettent pas de calculer l'indicateur, il répartit les salariés entre les quatre catégories socioprofessionnelles suivantes : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

La méthode utilisée pour répartir les salariés par catégories de poste équivalents peut être un sujet de dialogue social dans les entreprises.

Pour le calcul des indicateurs mentionnés ci-dessus, et, le cas échéant, pour la définition des mesures adéquates et pertinentes de correction, les entreprises de cinquante (50) à deux cent cinquante (250) salariés peuvent, à leur demande, être accompagnées par un référent « égalité professionnelle » présent au sein de chaque direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS). Le CSE, s'il existe, est informé de cet accompagnement lorsqu'il est sollicité.

Les résultats obtenus pour chaque indicateur, selon la méthode d'évaluation réglementaire, ainsi que le résultat global de l'index (somme des résultats obtenus pour chaque indicateur), sont publiés annuellement, au plus tard le 1^{er} mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente, de manière visible et lisible, sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. Ils sont consultables sur le site internet de l'entreprise au moins jusqu'à la publication, l'année suivante, du niveau de résultat et des résultats obtenus au titre de l'année en cours. À défaut de site internet, ils sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen. Ces résultats sont également intégrés à la BDESE. Ils sont présentés par catégorie socio-professionnelle, niveau ou coefficient hiérarchique ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise.

Ces informations sont accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension, notamment relatives à la méthodologie appliquée et à la répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle ou selon les niveaux de la méthode de cotation des postes de l'entreprise. Lorsque certains indicateurs ne peuvent pas être calculés, l'information du CSE est accompagnée de toutes les précisions expliquant les raisons pour lesquelles les indicateurs n'ont pas pu être calculés.

Les entreprises obtenant un résultat global inférieur à soixante-quinze (75) points doivent mettre en œuvre des mesures de correction. Le contenu des mesures de correction est déterminé prioritairement lors de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À défaut, elles sont déterminées par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CSE s'il existe.

Les entreprises obtenant un résultat entre soixante-quinze (75) et quatre-vingt-cinq (85) points doivent se fixer des objectifs de progression pour chacun des indicateurs pour lequel la note maximale n'a pas été atteinte. Le contenu des objectifs de progression est déterminé prioritairement lors de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À défaut, elles sont déterminées par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CSE s'il existe.

Les mesures de correction ou les objectifs de progression doivent être intégrés à la BDESE et publiés sur le site internet de l'entreprise. Les mesures de correction sont consultables jusqu'à l'obtention d'un résultat global au moins égal à soixante-quinze (75) points. Il en est de même pour les objectifs de progression, jusqu'à l'obtention d'un résultat au moins égal à quatre-vingt-cinq (85) points. L'employeur doit également en informer ses salariés et les services du ministère du travail.

4.2. Négocier périodiquement sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre (4) ans une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et les conditions de travail^[1].

À défaut d'accord d'entreprises précisant le calendrier et la périodicité de cette négociation, une négociation est engagée chaque année^[2].

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que sont exclues de la procédure de passation des marchés les personnes qui, au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la procédure de passation du marché, n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes^[3].

Objectifs de progression et actions

L'accord doit fixer les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre dans au moins trois (3) des domaines d'actions cités ci-dessous pour les entreprises dont les effectifs sont compris entre cinquante (50) et moins de trois cents (300) salariés, et dans au moins quatre (4) de ces domaines pour les entreprises de trois cents (300) salariés et plus :

- embauche ;
- formation ;
- promotion professionnelle ;
- qualification ;
- classification ;
- conditions de travail ;
- sécurité et santé au travail ;

[1] Article L. 2241-1 du code du travail.

[2] Articles L. 2242-10, L. 2242-11 et L. 2242-13 du code du travail.

[3] Article L. 2141-4 du code de la commande publique.

- rémunération effective ;
- articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Sous réserve de fixer des objectifs de progression et des actions permettant de les atteindre dans au moins trois (3) ou quatre (4) des domaines cités ci-dessus, les partenaires sociaux des entreprises peuvent intégrer à leurs discussions d'autres sujets en lien avec l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en fonction de leurs priorités politiques.

La parentalité constituant un enjeu majeur d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux rappellent qu'elle doit obligatoirement être abordée dans le cadre des négociations périodiques en entreprise.

La négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'appuie sur les informations versées dans la BDESE ^[1] et rappelées en annexe du présent accord.

Établissement d'un plan d'action à défaut d'accord

En l'absence d'accord conclu à l'issue de la négociation, l'employeur doit établir un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût.

En l'absence de mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la programmation de ces mesures doit alors obligatoirement être discutée à l'occasion de la négociation obligatoire relative aux salaires effectifs.

Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative par voie électronique sur <https://accords-depot.travail.gouv.fr/accueil>.

4.3. Négocier périodiquement sur la classification des emplois

Les partenaires sociaux reconnaissent que l'application des classifications professionnelles qui valorisent les postes en fonction des compétences reconnues nécessaires pour exercer les métiers correspondants peut induire des facteurs de discrimination indirecte.

Par exemple, les compétences mobilisées pour exercer des métiers à prédominance féminine peuvent être moins bien valorisées, conduisant à une rémunération plus faible. De même, les fonctions transverses riches en compétences comportementales (« soft skills ») sont souvent moins valorisées et rémunérées.

C'est pourquoi, à l'occasion des négociations sur les classifications, les partenaires sociaux s'attacheront à identifier les critères d'évaluation des emplois pouvant induire des discriminations entre les femmes et les hommes, et à les corriger le cas échéant.

4.4. Préparer l'entreprise à la mise en place d'une démarche de transparence des rémunérations

La directive européenne n° 2023/970 du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe « à travail égal, salaire égal » par la transparence des rémunérations, impose de nouvelles obligations aux États membres en matière de transparence salariale et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La transposition de cette directive en droit français engendrera de nouvelles obligations pour les employeurs, notamment en matière d'information des salariés, de critères de fixation des

[1] Base de données économiques, sociales et environnementales.

rémunérations, et de publication d'indicateurs spécifiques. Ces nouvelles obligations ne s'appliqueront aux entreprises françaises qu'après la publication d'une loi d'ici juin 2026.

Les entreprises peuvent se préparer à cette future législation, par exemple en réalisant un audit de leurs pratiques en matière de fixation des rémunérations. Comme indiqué à l'article 11, les partenaires sociaux se réuniront après la publication de la loi afin d'examiner les éventuelles adaptations à apporter au présent accord.

Thème 3 Soutenir les carrières des femmes dans les métiers de la branche

Malgré une hausse continue des niveaux de qualification et une présence accrue sur le marché du travail, les femmes restent sous-représentées dans les métiers de la branche, en particulier dans les fonctions techniques, d'encadrement et de direction.

Elles occupent aujourd'hui 35 % des emplois de la branche, mais restent largement minoritaires dans les secteurs à dominante technique comme l'ingénierie (32 %) et le numérique (29 %). Elles sont également surreprésentées dans la catégorie des ETAM (44 %) tandis que les catégories des ingénieurs et cadres, qui concernent deux tiers des salariés de la branche, sont occupées à 68 % par des hommes.

Ces constats traduisent la persistance de freins à l'évolution des carrières féminines : le « mur de verre », qui cantonne les femmes cadres à des fonctions de soutien, souvent perçues comme moins stratégiques^[1], et le « plafond de verre », qui limite l'accès aux postes de direction malgré leurs compétences et leurs expériences.

Pourtant, un accès renforcé des femmes aux postes de direction pourrait créer une dynamique vertueuse. En rendant visibles davantage de modèles de femmes dirigeantes, les entreprises pourraient contribuer à faire évoluer les représentations et à encourager l'engagement de nouveaux talents féminins.

Plusieurs études convergent pour démontrer que les entreprises qui ont vu une augmentation des femmes dans des fonctions de direction ont également mis en œuvre des pratiques de recrutement plus inclusives, favorisant une représentation féminine plus équilibrée à tous les niveaux de l'organisation^[2]. Les effets positifs d'une plus grande mixité sont également observés sur la performance globale des entreprises, notamment l'amélioration de la performance économique^[3].

La promotion de l'égalité professionnelle ne relève donc pas uniquement d'un impératif social, mais constitue également un levier d'efficacité, de transformation et d'attractivité pour les entreprises de la branche.

Par cet accord, les partenaires sociaux entendent accroître la présence des femmes au sein des métiers de la branche et œuvrer pour l'égalité des carrières.

[1] Alors que les fonctions liées à l'exploitation, la recherche et développement, le pilotage, restent majoritairement occupées par des hommes, organisation internationale du travail, les arguments en faveur du changement, 2019 ; parts de femmes dans le numérique : 16 % dans le développement, 19 % dans la direction de projets, 21 % dans la direction commerciale ; parts de femmes dans l'ingénierie : 11 % dans la direction commerciale, 29 % dans la direction de projets (source : Opiiec, « Étude sur l'attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie pour les femmes en France », mai 2023).

[2] Catalyst, « The Bottom Line : Connecting Corporate Performance and Gender Diversity », 2017 ; McKinsey & Company, « Women in the Workplace 2019 » ; Review of Economics and Statistics, « A Female Style in Corporate Leadership ? Evidence from Quotas », 2013.

[3] Entre 2006 et 2016, la valeur des entreprises du CAC 40 les plus féminisées a augmenté de 60 % (Institut Montaigne, « Agir pour la parité, performance à la clé », 2019). Les entreprises dotées de politiques d'égalité et de mixité voient leurs chances d'augmentation de leurs profits et de leur productivité croître de près de 60 % (Deloitte, « Diversité et inclusion : comment faire de l'inclusion un levier de transformation des organisations ? », 2020).

L'égalité professionnelle doit être intégrée à chaque étape de la gestion des ressources humaines. L'objectif d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers de la branche relève de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de la responsabilité sociale de l'entreprise.

5.1. Favoriser la mixité lors du recrutement

Les entreprises se fixent pour objectif de mettre en œuvre les mesures permettant d'augmenter progressivement la part des femmes recrutées dans les emplois à forte présence masculine, et d'augmenter celle des hommes dans les emplois à forte présence féminine.

Pour cela elles peuvent s'appuyer sur les informations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes figurant au sein de la base de données économiques, sociales et environnementales lorsqu'elle a été mise en place.

Sensibilisation des recruteurs et des managers

Les entreprises sensibiliseront leurs responsables de recrutement et les managers aux enjeux d'inclusion, de diversité et d'égalité professionnelle.

Dans les micro-entreprises où les recrutements sont souvent assurés directement par le dirigeant ou les responsables opérationnels, une attention particulière pourra être portée à la sensibilisation de ces enjeux, notamment par le biais d'échanges internes, de ressources simplifiées ou de bonnes pratiques partagées au sein de la branche.

Formation obligatoire à la non-discrimination

Les partenaires sociaux rappellent que dans toute entreprise employant au moins trois cents (300) salariés, les salariés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq (5) ans^[1].

Rédaction inclusive des offres d'emploi

Les offres d'emploi doivent s'adresser aux femmes et aux hommes, sans distinction de sexe, conformément aux principes de non-discrimination à l'embauche. À ce titre, les entreprises veillent à :

- adopter un langage neutre dépourvu de stéréotypes de genre ;
- formuler les attentes de manière concise et centrée sur les compétences et expériences déterminantes pour le poste, afin d'éviter l'auto-censure et la déperdition de candidatures féminines ;
- privilégier des mises en situation lors de l'entretien ;
- éviter ou reformuler les critères indirectement sexués ;

Par exemple :

- « aptitude à la gestion d'équipe et à la coordination » ou « capacité à fédérer une ou des équipes » plutôt que « profil de leader » ;
- « capacité à établir des relations de confiance », « aptitude à créer un environnement de travail collaboratif » ou « capacité à interagir efficacement » plutôt que « capacité d'écoute et d'empathie » ;
- « capacité à gérer des situations exigeantes » plutôt que « capacité à travailler sous pression » ;

[1] Article L. 1131-2 du code du travail.

- valoriser les engagements de l’entreprise en matière de diversité, de qualité de vie au travail et de conciliation entre vie professionnelle et personnelle (ex. : télétravail, dispositifs de mentorat, avantages sociaux, horaires aménagés).

Suivi des candidatures et des recrutements

Dans les entreprises de plus de cinquante (50) salariés, une attention particulière est portée à la proportion des candidatures de femmes et d’hommes reçues et au nombre d’embauches réalisées pour chacun d’eux, en lien avec les critères d’embauche et les objectifs de mixité. Les cabinets de recrutement externes doivent s’efforcer de présenter un nombre équivalent de candidatures qualifiées féminines et masculines.

Lorsque cela est possible, sans surcharger les salariés du sexe sous-représenté, les entreprises peuvent constituer des binômes mixtes de recruteurs afin d’apporter des regards complémentaires et de limiter l’impact des biais inconscients sur les décisions de recrutement, et améliorer tant l’expérience globale des candidats que l’image de l’entreprise.

Encadrement des outils et pratiques

Les méthodes ou techniques d’aide au recrutement, notamment lorsqu’elles reposent sur des outils numériques ou de l’intelligence artificielle, font l’objet d’une information préalable du CSE, lorsqu’il existe, conformément aux dispositions légales et réglementaires. Les entreprises qui ont recours à des outils d’intelligence artificielle sont invitées à procéder à des audits réguliers pour détecter et corriger les éventuels biais sexistes dans les algorithmes utilisés.

Les partenaires sociaux reconnaissent les enjeux liés à la lutte contre les stéréotypes de genre dans les technologies émergentes, notamment les outils intégrant de l’intelligence artificielle.

Les entreprises développant ou utilisant de tels outils sont encouragées à sensibiliser leurs équipes aux risques de biais de genre dans la conception, le paramétrage ou l’usage de ces technologies, notamment en s’appuyant sur les ressources disponibles au niveau de la branche ou auprès d’organismes spécialisés.

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que les informations demandées doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l’emploi proposé ou avec l’évaluation des aptitudes professionnelles auxquelles le candidat est tenu de répondre de bonne foi^[1]. Les questions qui sortent du cadre strictement professionnel sont interdites au cours du processus de recrutement. Par exemple, aucun candidat ne doit être interrogé sur sa situation maritale, sur le nombre actuel ou souhaité d’enfants, ou sur la profession de son conjoint ou de sa conjointe. Aucun candidat ne peut être exclu du processus de recrutement pour avoir refusé de répondre à l’une de ces questions.

Transparence et information des représentants du personnel

Les entreprises dotées d’un CSE doivent lui présenter annuellement des statistiques sur les recrutements. Dans les entreprises d’au moins trois cents (300) salariés, ces données sont communiquées à la commission de l’égalité professionnelle lorsqu’elle existe. Les représentants du personnel peuvent présenter à cette occasion des axes d’amélioration afin d’encourager la diversité et l’égalité professionnelle.

Appui et outils mis à disposition par la branche

Les entreprises peuvent recourir à l’offre de services de l’opérateur de compétences Atlas, et notamment au catalogue de formations « campusAtlas ». Plus spécifiquement, les thématiques

[1] Article L. 1221-6 du code du travail.

« leadership et management » et « recrutement, intégration et développement de l'élément humain » contiennent des modules de formation appropriés.

Les partenaires sociaux invitent également les entreprises et salariés de la branche à consulter les contenus pédagogiques disponibles sur la plateforme « Savoirs d'Avenirs »^[1], dont plusieurs permettent d'appréhender les enjeux de la féminisation des filières techniques et scientifiques.

Suivi par les instances de la branche

Au niveau de la branche, les différentes données et observations disponibles concernant les recrutements feront l'objet d'une étude tous les trois (3) ans par l'OPIIEC^[2] à compter de l'année d'application du présent accord.

5.2. Promouvoir les métiers auprès des universités et des écoles

Afin de renforcer la mixité des métiers et de favoriser l'accès des femmes aux métiers de la branche, les partenaires sociaux conviennent de poursuivre et d'amplifier les actions de communication et de promotion des métiers de la branche, notamment auprès des jeunes et des publics en formation.

Les entreprises de la branche s'engagent à contribuer activement à la promotion de la mixité des métiers, en particulier auprès des jeunes et des étudiantes.

À ce titre, elles veillent à :

- développer des actions d'information à destination des jeunes, notamment dans le cadre des relations qu'elles entretiennent avec les établissements d'enseignement supérieur (écoles d'ingénieurs, écoles de commerce, universités) et lors des forums des métiers ;
- encourager la présence de collaboratrices à ces actions de sensibilisation afin de rendre visibles des parcours féminins et de montrer que ces métiers sont ouverts à toutes et à tous ;
- faciliter, lorsque cela est prévu, la participation des salariées à des interventions pédagogiques dans les établissements de l'enseignement supérieur, dans les mêmes conditions que leurs collègues masculins ;
- poursuivre un objectif de mixité également dans le recrutement en alternance, notamment dans le cadre des contrats d'apprentissage, des contrats de professionnalisation et des préparations opérationnelles à l'emploi (POE).

Appui et outils mis à disposition par la branche

Les actions menées par les entreprises s'inscrivent dans une dynamique collective portée par la branche, à l'initiative des organisations syndicales et patronales avec l'appui de l'opérateur de compétences Atlas. Elles visent à lutter contre les stéréotypes de genre et à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À ce titre, l'opérateur de compétences Atlas met à disposition des entreprises :

- des outils de communication valorisant les métiers de la branche auprès des jeunes femmes ;
- des modules de formation et de sensibilisation à la mixité, accessibles dans le catalogue de formations « campusAtlas » ;
- des contenus pédagogiques sur la plateforme numérique « Savoirs d'avenir », permettant notamment d'appréhender les enjeux de la lutte contre les stéréotypes de genre.

[1] Plateforme « Savoirs d'avenir ».

[2] Observatoire des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événement.

Suivi par les instances de la branche

Par ailleurs, Atlas transmet chaque année à la CPNEFP^[1] un rapport rendant compte de la répartition femmes-hommes parmi les bénéficiaires des dispositifs de formation. Ce suivi permet d'évaluer les progrès réalisés en matière de mixité dans les parcours professionnels.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) publie chaque année un rapport d'activité qui comprend :

- un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle ;
- des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ;
- un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes^[2].

5.3. Recourir aux dispositifs de formation professionnelle

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les entreprises sont invitées à promouvoir et proposer les formations favorisant les passerelles entre les métiers où il existe une forte prédominance masculine ou féminine.

Article 6 | Favoriser l'égalité des carrières

L'égalité professionnelle suppose un accès équitable des femmes et des hommes aux opportunités d'évolution : postes à responsabilités, formation, promotion ou gouvernance. Cela implique une vigilance particulière sur les parcours des salariés à temps partiel et les critères de reconnaissance des compétences.

6.1. Accroître la présence des femmes au sein des postes et instances de direction et de gouvernance

L'égalité de traitement implique que les femmes et les hommes puissent avoir accès aux mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler les obligations des entreprises en matière de mixité des instances de gouvernance et de direction des entreprises.

Représentation au sein des conseils d'administration et de surveillance

En vertu de la loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle (« loi Copé-Zimmermann »), les entreprises cotées, les sociétés de plus de deux cent cinquante (250) salariés ou avec un chiffre d'affaires supérieur à cinquante (50) millions d'euros doivent respecter un quota de 40 % de femmes dans leurs conseils d'administration et conseils de surveillance des entreprises. En cas de manquement à cette obligation, les nominations non-conformes sont annulées.

Représentation parmi les cadres dirigeants et les instances dirigeantes des grandes entreprises

La loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (« loi Rixain ») crée une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des grandes entreprises,

[1] Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

[2] Article L. 2232-9 du code du travail.

accompagnée d'une obligation de transparence en la matière. Ces obligations concernent toutes les entreprises d'au moins mille (1 000) salariés pour le troisième exercice consécutif.

Les entreprises concernées sont tenues^[1] :

- de publier annuellement les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes. Ces informations sont rendues publiques sur le site du ministère du travail ;
- à compter du 1^{er} mars 2026 : atteindre un objectif d'au moins 30 % de femmes et d'hommes cadres dirigeants et d'au moins 30 % de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes. Dans le cas où ces objectifs ne sont pas atteints, l'entreprise concernée doit définir des mesures adéquates et pertinentes de correction ;
- à compter du 1^{er} mars 2029 : les objectifs chiffrés passent de 30 % à 40 %. Dans le cas où ces objectifs ne sont pas atteints, l'entreprise concernée dispose d'un délai de deux (2) ans pour se mettre en conformité, et doit, au bout d'un an, publier des objectifs de progression et les mesures de correction retenues. Si à l'expiration de ce délai, les objectifs ne sont toujours pas atteints, l'employeur encourt une pénalité financière, d'un montant maximum de 1 % des rémunérations et gains.

Il est recommandé à chaque entreprise non tenue aux obligations ci-dessus décrites de définir ses objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les femmes aux postes de management et à responsabilités.

Afin de favoriser l'accès des femmes à des postes de management et à responsabilités, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des femmes et des hommes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à ces responsabilités.

Les entreprises veilleront à ce que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant de promotion soit proportionnel aux effectifs de chaque sexe. Les mesures nécessaires pour assurer cette disposition pourront faire l'objet d'un accord d'entreprise sur la base de l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste à responsabilités. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel sera examinée avec objectivité. Dans le cas où le salarié est à l'initiative de la proposition, une réponse motivée sera adressée au salarié par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge sous un délai d'un mois.

6.2. Recourir aux dispositifs de formation professionnelle

L'accès à la formation est un facteur essentiel d'égalité professionnelle. L'employeur organise un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences.

Les entreprises doivent veiller à ce que toutes les formations dispensées au titre du plan de développement des compétences soient accessibles, en fonction des besoins identifiés par leur responsable, à l'ensemble du personnel féminin et masculin.

Lors de la réalisation de la note de politique de formation par les membres de la CPNEFP, les partenaires sociaux feront référence à l'égalité professionnelle et distingueront le genre dans le cadre des données collectées.

[1] Articles L. 1142-11, L. 1142-12 et L. 1142-13 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent notamment que chaque salarié bénéficie tous les deux (2) ans d'un entretien professionnel avec son employeur afin d'évoquer avec lui ses perspectives professionnelles.

De plus, tous les six (6) ans un bilan du parcours professionnel du salarié est réalisé par son employeur afin de vérifier le suivi des actions de formation, la progression salariale et/ou professionnelle du salarié et l'acquisition d'éléments de certification^[1].

En outre, chaque salarié peut recourir au conseil en évolution professionnelle (CEP) qui est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé. Il permet d'établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...) et peut être effectué par différents organismes listés sur le site du service public : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R60574.

Il est rappelé que les salariés peuvent, pour se former, mobiliser leur compte personnel de formation (CPF), de manière autonome ou en concertation avec leur employeur. À ce titre, la branche encourage la co-construction des parcours de formation via le déploiement d'une politique d'abondements CPF. La mixité et l'égalité professionnelle étant des priorités, les formations suivies par les salariés de la branche dans le cadre de leur CPF et en lien direct avec ces thématiques pourront bénéficier de cette politique.

6.3. Renforcer la santé et l'inclusion au travail

Conscients des problématiques spécifiques que les femmes peuvent rencontrer au cours de leur vie professionnelle, les partenaires sociaux tiennent à réitérer leurs engagements en faveur de la santé et du bien-être au travail.

Il est ainsi rappelé qu'un dispositif visant à l'aide au diagnostic et au suivi de l'endométriose est mis à disposition des salariées couvertes par le régime de branche de complémentaire santé.

Les organismes assureurs chargés de mettre en œuvre ce régime sont tenus de proposer ces services. Conformément au règlement intérieur du comité paritaire de surveillance, il convient toutefois de noter que les actions sociales afférentes à la santé et au bien-être sont susceptibles d'évoluer sur décision de l'instance.

Thème 4 Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale

La parentalité joue un rôle clef dans les écarts de salaire entre hommes et femmes, en raison des interruptions de carrière, des attentes sociales différenciées, de la valorisation de la flexibilité des horaires de travail et des inégalités dans la prise des congés parentaux. L'écart de salaire augmente avec l'âge^[2] et le nombre d'enfants : en 2021, il atteignait près de 30 % entre les mères et les pères de trois (3) enfants ou plus^[3] contre 6 % parmi les salariés sans enfant.

Le congé maternité constitue une étape délicate dans la vie professionnelle dont la gestion semble parfois soulever des difficultés^[4], notamment au retour de la salariée à son poste.

[1] Article L. 6315-1 du code du travail.

[2] Rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes 2024.

[3] Insee, « Écart de salaire entre femmes et hommes en 2022 », 2024.

[4] Selon l'APEC, près d'une femme cadre sur deux (47 %) considère que le retour au travail demeure encore difficile et elles sont 71 % à estimer que les entreprises ne s'impliquent pas suffisamment pour tenir compte de ce changement de vie. Elles sont 44 % à rencontrer des difficultés à « retrouver leur place » au sein de leur équipe ou de leur entreprise, et 56 % à avoir le sentiment de ne plus être considérées comme impliquées dans leur travail. Elles citent également le manque de transparence sur les changements organisationnels intervenus en leur absence, notamment les décisions stratégiques.

Par ailleurs, la parentalité a également un effet sur les évolutions de carrière des femmes^[1]. En effet, les femmes réalisent plus souvent que les hommes une ou plusieurs pauses dans leurs carrières pour s'occuper des enfants.

Alors que pour les pères, la nouvelle articulation des vies professionnelle et familiale engendrée par l'arrivée d'un enfant donne lieu à des ajustements professionnels uniquement « à la marge »^[2], les mères sont confrontées aux bouleversements sus exposés.

Au-delà des problématiques liées à la parentalité, les femmes sont également les plus concernées par le statut de proche aidant, ce qui peut amplifier les obstacles à leur progression professionnelle et salariale^[3].

Les partenaires sociaux rappellent l'importance des principes de neutralité et d'équité, dans la prise de congés liés à la parentalité et les garanties offertes aux parents salariés au moment de l'arrivée des enfants au foyer. Ils souhaitent identifier des mesures pour réduire les effets négatifs de la parentalité et du statut de proche aidant sur l'évolution professionnelle et salariale.

Article 7 | Préserver la santé des salariées enceintes

La protection de la santé des salariées enceintes et l'adaptation de leurs conditions de travail constituent des enjeux essentiels de prévention et d'égalité. L'objectif est de garantir un environnement de travail respectueux de leur situation, à travers une application des droits existants et une attention particulière portée à l'organisation du travail.

7.1. Garantir les autorisations d'absences

Examen médicaux obligatoires

La salariée enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, ainsi que son conjoint ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficient d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires ou pour les actes médicaux nécessaires au protocole d'assistance médicale à la procréation, dans les conditions prévues à la convention collective.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois (3) de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale à la procréation au maximum.

Après l'accouchement, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à l'examen postnatal obligatoire. La salariée doit informer son employeur dès la prise du rendez-vous médical ou, à défaut, dans un délai raisonnable permettant l'organisation du travail. L'employeur peut demander un justificatif de ces absences. Elles n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

[1] Si une majorité des femmes juge que leur entreprise est facilitante pour équilibrer vie professionnelle et vie personnelle (78 %), les deux tiers (2/3) estiment qu'avoir des enfants à charge est un frein à l'évolution professionnelle contre moins de la moitié pour les hommes - Opiiec, « L'attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie pour les femmes en France », 2023.

[2] DREES, « Paternité : organisation des temps professionnels et familiaux deux ans après la naissance d'un enfant », 2025.

[3] En France, 60 % des aidants sont des femmes. 30 % des aidants actifs se sentent mis en difficulté professionnelle par leur situation, et 44 % estiment que leur employeur les accompagne mal 34 % qu'il les accompagne bien – OCIRP/VIAMVOICE, « Les salariées aidants : coût ou richesse pour l'entreprise ? », 2023.

Allaitement

Pendant un (1) an à partir de la naissance de son enfant, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une (1) heure par jour durant les heures de travail^[1]. L'utilisation de ce droit ne doit pas entraîner de réduction de la rémunération en application de l'article 9.3 de la convention collective. Les entreprises sont encouragées, dans la mesure du possible, à mettre en place les conditions nécessaires à l'exercice de ce droit (attribution d'un espace dédié...). L'utilisation de ce droit ne doit pas entraîner de réduction de la rémunération.

Tout employeur de plus de cent (100) salariés peut être mis en demeure par l'inspecteur du travail d'installer un local d'allaitement dans son établissement ou à proximité respectant les caractéristiques prévues par la réglementation^[2].

7.2. Garantir les réductions d'horaires

Les salariées ayant déclaré leur grossesse bénéficient des réductions d'horaires rémunérées prévues par la convention collective.

Pour les salariées enceintes relevant d'un régime de forfait-jours, le maintien d'une charge de travail raisonnable fera l'objet d'une vigilance particulière, afin de limiter l'amplitude des journées de travail.

7.3. Permettre l'organisation hybride du travail

Les salariées ayant déclaré leur grossesse peuvent demander à bénéficier d'une organisation hybride du travail à partir du troisième (3^e) mois de grossesse pour éviter notamment la fatigue due au trajet travail-domicile. Les entreprises examineront avec attention ces demandes et en cas de refus devront en exposer les raisons objectives.

Par ailleurs, les salariées enceintes bénéficient des stipulations spécifiques relatives à l'organisation hybride du travail et aux réductions des horaires de travail prévues par la convention collective^[3].

7.4. Améliorer les conditions de travail des salariées enceintes

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises et leurs représentants du personnel à proposer des actions pour améliorer les conditions de travail des salariées enceintes : accès aux places proches dans le parking, adaptation de l'ergonomie du poste de travail, limitation des déplacements pour les salariées enceintes itinérantes...

Article 8 | *Accompagner les salariés aidants*

Accompagner un proche en perte d'autonomie ou en situation de handicap peut peser sur la vie professionnelle, en particulier pour les femmes, majoritairement concernées. Adapter les conditions de travail et proposer des soutiens ciblés est essentiel pour prévenir les ruptures de carrière et faciliter le maintien dans l'emploi.

8.1. Adapter l'organisation du travail

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés aidants de la branche peuvent solliciter un examen particulier de leur situation vis-à-vis des critères d'éligibilité au travail hybride mis en

[1] Article L. 1225-30 du code du travail.

[2] Articles L. 1225-32 et R. 4152-13 du code du travail.

[3] Article 20 de l'accord du 13/12/2022 relatif à l'organisation hybride du travail ; article 9.3 de la convention collective.

place dans leur entreprise. Ils peuvent également solliciter la mise en place d'un rythme de télétravail individualisé, dérogeant au rythme de télétravail établi dans l'entreprise^[1].

8.2. Recourir aux outils mis à disposition par la branche

Il est par ailleurs rappelé que les partenaires sociaux ont défini des prestations destinées aux salariés proches aidants les plus fragiles, dans le cadre du régime de branche de prévoyance lourde.

L'organisme assureur chargé de mettre en œuvre ce régime propose ainsi des allocations de soutien aux aidants, sous condition de ressources. Conformément au règlement intérieur du comité paritaire de surveillance dudit régime, il convient toutefois de noter que les actions sociales relatives aux proches aidants sont susceptibles d'évoluer sur décision de l'instance.

Les partenaires sociaux tiennent cependant à réaffirmer leurs engagements en la matière, et à formaliser leur attachement au soutien aux aidants.

Article 9 | *Anticiper et accompagner les congés liés à la parentalité*

Les congés liés à la parentalité permettent de concilier vie familiale et vie professionnelle. Leur mise en œuvre constitue un levier important pour prévenir les inégalités de carrière entre les femmes et les hommes, limite les discriminations parentales et sécurise les parcours. Pour en garantir l'effectivité, les entreprises sont invitées, dans la mesure de leurs moyens, à anticiper les départs et retours de congé, à outiller leurs équipes RH lorsqu'elles existent, à maintenir un dialogue avec les salariés concernés et à veiller à s'assurer que l'absence n'entraîne pas de rupture injustifiée dans le parcours professionnel.

La loi du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail étend l'ensemble des mesures protectrices du code du travail dont bénéficient les salariées enceintes, aux salariées engagées dans un parcours de procréation médicalement assistée (PMA), aux hommes recevant des traitements médicaux dans le cadre d'une PMA, et aux salariées et salariés engagés dans un parcours d'adoption. Cela concerne notamment la protection contre les discriminations concernant la rémunération, la formation, l'affectation ou encore les promotions.

Aucun salarié ou candidat à l'embauche n'est tenu de révéler sa situation personnelle. Aucune information liée à un projet parental ne peut être recherchée, ni utilisée à des fins discriminatoires.

En complément, les salariés engagés dans un projet parental bénéficient d'autorisations d'absence spécifiques pour se rendre aux actes médicaux ou entretiens d'agrément nécessaires dans le cadre :

- d'un parcours de PMA ;
- ou d'une démarche d'adoption.

Le conjoint, partenaire de Pacs ou concubin salarié de la personne engagée dans un projet parental bénéficie des mêmes droits à autorisation d'absence spécifiques dans les conditions prévues par le code du travail.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour le calcul des congés payés et des droits liés à l'ancienneté.

[1] Article 20 de l'accord du 13/12/2022 relatif à l'organisation hybride du travail.

9.1. Faciliter le recours au congé paternité et d'accueil de l'enfant

Cette démarche revêt une importance cruciale pour instaurer un équilibre des responsabilités au sein de la sphère privée. Elle vise à éliminer les stéréotypes de genre et à favoriser une répartition équilibrée des charges familiales, participant à la réduction des disparités professionnelles.

Afin de permettre un exercice partagé de la parentalité, les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à faciliter le recours au congé de paternité et d'accueil de l'enfant par le père salarié, le conjoint ou concubin salarié de la mère, la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité (Pacs).

Cette facilitation peut prendre la forme de modalités de remplacement adaptées ou d'aménagements organisationnels.

9.2. Anticiper le départ et le retour de congé

Les partenaires sociaux soulignent l'importance, pour les salariés comme pour les entreprises, d'anticiper les départs et retours de congés liés à la parentalité.

Ainsi, il est recommandé aux entreprises, lorsqu'elles sont informées par les salariés de la planification d'un congé, d'engager le dialogue afin de déterminer les modalités d'une transition dans les meilleures conditions.

Cet échange est une opportunité pour planifier le travail durant l'absence du salarié, clarifier les attentes mutuelles, anticiper les besoins du salarié à son retour, et le rassurer sur l'absence d'incidence du congé sur ses perspectives d'évolution professionnelle, son salaire, et sur ses opportunités d'accès à la formation et à la mobilité professionnelles.

En cas de naissance ou d'adoption multiple, une attention particulière sera portée à l'accompagnement du salarié concerné, notamment en matière d'organisation du travail et d'évolution professionnelle.

Par ailleurs, il est rappelé que l'employeur est tenu d'organiser un entretien professionnel, pour les salariés au retour de congé maternité, au retour de congé parental d'éducation ou au retour d'un congé d'adoption^[1]. Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi^[2]. Il peut en résulter, si nécessaire, la planification d'une ou plusieurs formations.

La mise en place d'une communication claire et ouverte autour des congés liés à la parentalité et à l'importance de correctement les préparer contribue à lutter contre les stéréotypes ou discriminations liés à la parentalité.

Enfin, en particulier en cas de départ en congé parental d'éducation, l'employeur informe le salarié du maintien ou non de la couverture souscrite par l'entreprise en matière de frais de santé et de prévoyance lourde, selon l'accord d'entreprise ou de la décision unilatérale applicable.

9.3. Maintenir le lien avec l'entreprise

Afin d'encourager la prise des congés liés à la parentalité et de dissiper les inquiétudes des salariés quant à une éventuelle mise à l'écart en raison de leur absence, les entreprises créent les conditions nécessaires permettant aux salariés en congé, de maintenir, s'ils le désirent, un lien avec l'entreprise.

Ainsi, avec l'accord du salarié concerné, les entreprises pourront maintenir, pendant la période de congé, la diffusion des informations générales transmises aux salariés concernant la vie de l'entreprise, selon un mode de communication préalablement défini entre les parties. En cas

[1] Articles L. 1225-27, L. 1225-57 et L. 1225-46-1 du code du travail.

[2] Article L. 6315-1 du code du travail.

d'accord du salarié, les organisations syndicales et les représentants du personnel pourront également lui adresser des informations.

9.4. Garantir les droits liés à la parentalité et à la prise de congés parentaux

Les salariés parents ou futurs parents bénéficient de congés (maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant) indemnisés dans les conditions prévues par la convention collective. Les partenaires sociaux conviennent d'améliorer ces conditions par un avenant à la convention collective modifiant son article 9.3.

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé maternité ainsi que pendant les dix (10) semaines suivant l'expiration de ces périodes.

L'employeur peut rompre le contrat de travail de la salariée, uniquement s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au paragraphe précédent.

Il en est de même pour le père dont le contrat de travail ne peut être rompu pendant les dix (10) semaines suivant la naissance de son enfant, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée d'un enfant.

En outre, les partenaires sociaux réaffirment que la parentalité ne doit en aucun cas constituer un obstacle aux évolutions professionnelles, salariales, à l'accès à la formation et à la mobilité au sein des entreprises de la branche. À l'issue d'un congé lié à la parentalité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Il est également rappelé que le congé maternité, le congé paternité et le congé d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté et pour le calcul des congés payés. Ces congés sont également considérés comme des périodes de présence pour la répartition de l'intéressement et de la participation. La période d'absence du salarié pour tout congé lié à la parentalité est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation.

Les salariés de retour d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue pour le personnel de l'entreprise.

Il est recommandé aux entreprises de sensibiliser les personnels des ressources humaines, lorsqu'ils existent, sur tous ces aspects relatifs aux congés liés à la parentalité.

Article 10 | Favoriser la conciliation des vies professionnelles et familiales

L'articulation entre le temps de vie personnelle et le temps de vie professionnelle constitue un levier essentiel pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en entreprise. Cette problématique concerne tous les salariés, femmes et hommes.

Les partenaires sociaux tiennent à souligner la nécessité de prendre en compte les familles monoparentales et les familles d'enfant en situation de handicap, dans la mise en place de dispositifs de facilitation de la conciliation des vies professionnelles et personnelles.

10.1. Mettre en place des dispositifs d'accompagnements en entreprise

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises et les comités sociaux et économiques (CSE), lorsqu'ils existent, à recenser et mobiliser les dispositifs permettant de soutenir les salariés dans la gestion de leur vie quotidienne.

Ces dispositifs peuvent notamment contribuer à couvrir, en tout ou partie, les frais liés à la parentalité ou aux responsabilités familiales. Une attention particulière est portée aux familles monoparentales et aux parents d'enfants en situation de handicap.

Les instances représentatives du personnel, et notamment les CSE, sont invitées à examiner, lors de la négociation d'un accord relatif à l'égalité professionnelle, les possibilités de mise en place de tels dispositifs d'accompagnement.

Il peut également s'agir de la mise en place des services de proximité visant à alléger les contraintes du quotidien en matière de garde des enfants en bas âge, de garde ponctuelle des enfants malades ou de prise en charge des ascendants dépendants.

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont défini des services d'accompagnement à la parentalité dans le cadre du régime de branche de complémentaire santé.

Ces services comprennent :

- un dispositif de garde d'enfant ;
- un dispositif de soutien scolaire ;
- un dispositif générique d'aide à la gestion de la parentalité.

Les organismes assureurs chargés de mettre en œuvre ce régime sont ainsi tenus de proposer ces services. Conformément au règlement intérieur du comité paritaire de surveillance, il convient toutefois de noter que les actions sociales afférentes à la parentalité sont susceptibles d'évoluer sur décision de l'instance.

Les partenaires sociaux tiennent cependant à réaffirmer leurs engagements en la matière, et à formaliser leur attachement à l'accompagnement de la parentalité.

Ces informations sont accessibles sur les sites des organisations professionnelles.

10.2. Adapter l'organisation du travail

L'organisation du travail doit être compatible avec l'objectif de conciliation des vies professionnelles et personnelles. En particulier, les managers veillent à planifier les réunions à des horaires compatibles avec les contraintes personnelles, telles que les obligations familiales ou les temps de trajet. Des horaires de réunion adaptés permettent de réduire le stress, d'augmenter la satisfaction au travail et contribuent également à une meilleure gestion du temps, optimisant ainsi la productivité globale de l'équipe.

Les salariés qui le souhaitent peuvent demander à leur employeur d'adapter leur horaire de travail afin d'accompagner leurs enfants le jour de la rentrée scolaire. Les entreprises essaieront d'y faire droit, dans la mesure du possible, en fonction notamment des effectifs disponibles.

Étudier les demandes d'aménagement des horaires collectifs de travail

Les entreprises veillent à prendre en compte les contraintes de la vie personnelle dans l'organisation des déplacements professionnels. Chaque salarié soumis aux horaires collectifs et ayant un enfant de moins de trois (3) ans peut solliciter un examen particulier de sa situation et la mise en place d'un aménagement de ses horaires de travail. Le cas échéant, cet aménagement est organisé en collaboration avec la direction ou la hiérarchie de façon à être compatible avec les impératifs de l'activité du service. Il peut concerner notamment une plus grande flexibilité des horaires d'entrée/sortie de l'entreprise, de la durée de la pause déjeuner...

Le salarié concerné devra faire sa demande par écrit à la direction ou à sa hiérarchie et recevra une réponse précisant les horaires applicables dans le mois suivant sa demande. S'il est accepté, cet horaire individualisé est mis en place après avis conforme du comité social et économique s'il existe, ou bien après autorisation de l'inspecteur du travail^[1]. Sauf accord formel

[1] Article L. 3121-48 du code du travail.

de prolongation, il est expressément convenu que cet aménagement temporaire des horaires collectifs cessera dans les deux (2) mois suivant la date anniversaire des trois (3) ans de l'enfant.

Étudier les demandes de travail à temps partiel

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises s'engagent à étudier toutes les demandes présentées par les salariés concernant l'accès au travail à temps partiel, et à tenter d'y répondre favorablement en prenant en compte, cependant, des possibilités que laisse envisager la taille de l'entreprise, la nature du poste et les responsabilités exercées et la situation de l'unité ou du projet auquel est rattaché l'intéressé. Des entretiens individuels peuvent être organisés entre les salariés qui envisagent d'opter pour un temps partiel et leur direction ou leur hiérarchie pour faciliter ce changement. Une analyse sera faite de la charge effective de travail des salariés travaillant à temps partiel, afin de fixer des objectifs en rapport avec la réduction du temps de travail accordée.

Lors de la révision des salaires, une attention particulière sera portée aux salariés travaillant à temps partiel, afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps plein. Afin de neutraliser les effets du temps partiel sur les droits à la retraite, les employeurs ont la possibilité de prendre en charge les cotisations patronales retraite sur la base de l'assiette à temps plein pour les salariés à temps partiel. Dans cette logique, les salariés à temps partiel bénéficieront des mêmes droits à la retraite que les salariés à temps plein.

Étudier les demandes d'aménagement de l'organisation hybride du travail

Les partenaires sociaux rappellent qu'afin de faciliter la conciliation des vies professionnelles et personnelles des nouveaux parents, ceux-ci peuvent solliciter un examen particulier de leur situation vis-à-vis des critères d'éligibilité à l'organisation hybride du travail mise en place dans leur entreprise. Ils peuvent également solliciter la mise en place d'un rythme de télétravail individualisé, dérogeant au rythme de télétravail établi dans l'entreprise^[1].

Ceci s'applique :

- aux salariées enceintes, à compter du troisième (3^e) mois de grossesse ;
- aux salariées bénéficiant d'un congé de maternité dans les trois (3) mois suivant le congé ;
- aux salariés bénéficiant d'un congé de paternité, dans les trois (3) mois précédant et suivant le congé ;
- aux salariés bénéficiant d'un congé d'adoption, afin de faciliter la conciliation des vies professionnelles et personnelles des parents dans les trois (3) mois précédant et suivant le congé.

Et également :

- aux salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante (pouvant notamment nécessiter un temps partiel thérapeutique) ;
- aux salariés ayant la qualité de proche aidant ;
- aux salariés de retour d'arrêt de travail d'une durée supérieure à six (6) mois continus faisant suite à une maladie ou un accident, afin de faciliter leur retour sur leur poste pendant les trois (3) mois suivant la fin de l'arrêt de travail.

Anticiper les potentielles mobilités géographiques

Avant toute décision de mobilité géographique, l'employeur s'assure auprès du salarié concerné, que cette mobilité ou bien les modalités de sa mise en œuvre, sont compatibles avec les contraintes de la parentalité (par exemple : charge d'enfants en bas âge, situation de grossesse...) ou de la qualité d'aidant.

[1] Article 20 de l'accord du 13 décembre 2023 relatif à l'organisation hybride du travail.

Article 11 | *Stipulations juridiques et administratives*

Portée de l'accord

Le présent accord annule et remplace l'accord du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres des entreprises visées par la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Date d'effet. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre (4) années. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Au début de la quatrième année, la CPPNI se réunira afin d'étudier la période écoulée (au regard notamment des résultats des travaux de la CPPNI, de l'OPIIEC et de l'ADESATT évoqués ci-après) et de se prononcer, en conséquence, sur le devenir de cet accord, afin en particulier de voir si un accord à durée indéterminée devait faire suite à celui-ci.

Clause de revoyure

Dans un objectif de veille et d'adaptation aux évolutions législatives et réglementaires en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux conviennent de se réunir dans un délai de trois (3) mois suivant la publication de la loi transposant la directive européenne (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 relative au renforcement de l'application du principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur, par la transparence des rémunérations.

Cette réunion aura pour objet d'examiner les éventuelles adaptations à apporter au présent accord afin d'assurer sa conformité avec le nouveau cadre juridique, et de renforcer, le cas échéant, les dispositions relatives à la transparence, à la prévention des écarts de rémunération injustifiés et à la mise en œuvre de mesures correctrices.

Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du rapport annuel de la CPPNI, à réaliser un focus sur la négociation égalité professionnelle dans les entreprises, pendant les trois (3) ans qui suivent la signature de l'accord de branche. Cette étude permettra de constater les répercussions de l'accord de branche, et d'orienter les ajustements nécessaires dans les négociations à venir.

La CPPNI commandera à l'observatoire des métiers de la branche, l'OPIIEC, une étude sur la mixité des métiers.

Les partenaires sociaux conviennent de proposer à l'association d'étude, de suivi des activités et des transformations du travail (ADESATT) la réalisation d'une étude dédiée. Sous réserve de la décision de l'ADESATT, cette étude pourrait être présentée à la CPPNI au quatrième trimestre 2028.

L'égalité professionnelle devra être abordée dans le cadre des études de la branche, et les indicateurs observés devront être générés. Cela sera rappelé dans les cahiers des charges des appels d'offres.

Une commission de suivi paritaire est mise en place à compter de l'application du présent accord pour en assurer la mise en œuvre, proposer des ajustements opérationnels et nourrir les travaux de la CPPNI sur la lutte contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Elle rend compte de ses travaux à la CPPNI.

Conditions de révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

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. Certaines stipulations découlant d'obligations législatives ne concernent néanmoins que les entreprises de cinquante (50) salariés et plus.

Fait à Paris, le 22 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Informations contenues dans la base

De 50 à 299 salariés	300 salariés et plus
<p>A. Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle en matière :</p> <ul style="list-style-type: none">- d'embauche ;- de formation ;- de promotion professionnelle ;- de qualification ;- de classification ;- de conditions de travail ;- de santé et de sécurité au travail ;- de rémunération effective ;- d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.	<p>A. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise (données chiffrées par sexe) :</p> <p>a) Conditions générales d'emploi :</p> <p>Effectifs :</p> <ul style="list-style-type: none">- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD). <p>Durée et organisation du travail :</p> <ul style="list-style-type: none">- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ;- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end. <p>Données sur les congés :</p> <ul style="list-style-type: none">- répartition par catégorie professionnelle ;- selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six (6) mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique. <p>Données sur les embauches et les départs :</p> <ul style="list-style-type: none">- répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement. <p>Positionnement dans l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none">- répartition des effectifs par catégorie professionnelle ;- répartition des effectifs par niveau ou coefficient hiérarchique. <p>b) Rémunérations et déroulement de carrière :</p> <p>Âge :</p> <ul style="list-style-type: none">- âge moyen par catégorie professionnelle ;- âge moyen par niveau ou coefficient hiérarchique.

De 50 à 299 salariés	300 salariés et plus
	<p>Rémunérations :</p> <ul style="list-style-type: none"> – rémunération moyenne ou médiane mensuelle par catégorie professionnelle ; – rémunération moyenne ou médiane mensuelle par niveau ou coefficient hiérarchique. Cet indicateur n'a pas à être renseigné lorsque sa mention est de nature à porter atteinte à la confidentialité des données correspondantes, compte tenu notamment du nombre réduit d'individus dans un niveau ou coefficient hiérarchique ; – rémunération moyenne ou médiane mensuelle par tranche d'âge ; – nombre de femmes dans les dix (10) plus hautes rémunérations. <p>c) Formation</p> <p>Répartition par catégorie professionnelle selon :</p> <ul style="list-style-type: none"> – le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ; – la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences. <p>d) Conditions de travail, santé et sécurité au travail :</p> <p>Répartition par poste de travail selon :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'exposition à des risques professionnels ; – la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches. <p>Accidents de travail, accidents de trajet et maladies professionnelles (données chiffrées) :</p> <ul style="list-style-type: none"> – nombre d'accidents de travail ayant entraîné un arrêt de travail ; – nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail ; – répartition des accidents par éléments matériels (faire référence aux codes de classification des éléments matériels des accidents) ; – nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année ; – nombre de journées d'absence pour accidents de travail, accidents de trajet ou maladies professionnelles. <p>Maladies :</p> <ul style="list-style-type: none"> – nombre d'arrêts de travail ; – nombre de journées d'absence. <p>Maladies ayant donné lieu à un examen de reprise du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> – nombre d'arrêts de travail ; – nombre de journées d'absence.

De 50 à 299 salariés	300 salariés et plus
<p>B. Analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction :</p> <ul style="list-style-type: none"> – de l'âge ; – de la qualification ; – de l'ancienneté. 	<p>B. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale :</p> <p>a) Congés :</p> <p>Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption.</p> <p>Données chiffrées par catégorie professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> – nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques. <p>b) Organisation du temps de travail dans l'entreprise :</p> <p>Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.</p> <p>Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> – nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi. – nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein. <p>Services de proximité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – participation de l'entreprise et du comité social et économique aux modes d'accueil de la petite enfance ; – évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.
<p>C. Description de l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes :</p> <p>par métiers dans l'entreprise.</p>	<p>C. Stratégie d'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> – mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et de l'année précédente. Évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ; – objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre. Évaluation de leur coût. Échéancier des mesures prévues.
<p>D. Stratégie d'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> – mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Bilan des actions de l'année écoulée et de l'année précédente. Évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. Explications sur les actions prévues non réalisées ; – objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés. Définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre. Évaluation de leur coût. Échéancier des mesures prévues. 	

Avenant n° 49 du 22 octobre 2025 relatif à la parentalité et aux événements familiaux

NOR : ASET2550968M

IDCC : 1486

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

SYNTEC ;

CINOV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FEC-FO ;

CFTC Média+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires de la présente convention collective, réunies en date du 22 octobre 2025, ont conclu un accord relatif à la lutte contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Cet accord vise à promouvoir l'égalité de traitement et à garantir des conditions de travail équitables pour tous les salariés, sans distinction de sexe.

À cette occasion, les parties signataires ont réaffirmé leur volonté d'accompagner les salariés dans les moments importants de leur vie familiale en décidant de mettre à jour, au sein du texte de base de la convention collective, les stipulations relatives à la parentalité. Ces mesures visent à soutenir les salariés dans leur rôle parental et à favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le présent avenant a pour objet de définir les droits des parents avant et après la naissance de leur enfant, notamment les modalités spécifiques d'indemnisation du congé de maternité, du congé d'adoption et du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, en conformité avec les dispositions légales en vigueur.

L'article 9.3 est rédigé comme suit :

« Article 9.3 | Parentalité**Principe de non-discrimination**

Aucune distinction ne peut être opérée à l'encontre d'un salarié ou d'un candidat à l'embauche en raison de son sexe, de sa situation de famille, de son état de grossesse ou de son engagement dans un projet parental, qu'il s'agisse d'un parcours de procréation médicalement assistée (PMA) ou d'une démarche d'adoption.

Toute décision fondée sur une telle situation, qu'elle concerne notamment l'embauche, la rémunération, la formation, l'affectation, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, la mutation est constitutive d'une discrimination prohibée par la loi.

Aucune information relative à un projet parental ne peut être sollicitée ni utilisée dans le cadre de la relation de travail.

Maternité

La salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire rémunérée :

- de vingt (20) minutes par jour à partir du troisième (3^e) mois de grossesse ;
- de trente (30) minutes par jour à partir du cinquième (5^e) mois de grossesse.

Pour la salariée en forfait annuel en jours ayant déclaré sa grossesse, l'employeur veille à ce que l'amplitude n'excède pas une durée ne lui permettant pas de concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle. L'employeur le formalise par écrit. Dans tous les cas, la charge de travail de la salariée est adaptée en conséquence.

La salariée enceinte bénéficie d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par la loi. La salariée ayant recours à l'assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues par la loi bénéficie d'autorisations d'absences pour les actes médicaux nécessaires. L'employeur peut demander un justificatif de ces absences.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

La salariée ayant plus d'un (1) an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de début de son congé maternité conserve le maintien intégral de son salaire mensuel pendant la durée du congé légal sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et le régime de prévoyance lourde.

L'ancienneté se définit selon les conditions édictées à l'article 3.7 de la convention collective. Lorsque l'ancienneté d'un an est atteinte par la salariée au cours de son congé maternité, elle bénéficie, à partir du moment où l'ancienneté est atteinte, du maintien de son salaire pour chacun des jours de congé maternité restant à courir.

Adoption

Conformément aux dispositions réglementaires, les salariés engagés dans une procédure d'adoption bénéficient d'autorisations d'absence pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément prévu par la loi pour l'accueil d'un ou plusieurs enfants.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés ainsi

que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Le congé d'adoption prévu par la loi est ouvert à tout salarié qui s'est vu confier un enfant. Les avantages liés à la naissance prévus en faveur des salariées en congé maternité s'appliquent également aux salariés en congé d'adoption.

Paternité et accueil de l'enfant

Les salariés engagés dans un parcours d'assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues par la loi bénéficient d'autorisations d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou de la personne bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois (3) des examens médicaux obligatoires ou actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum. L'employeur peut demander un justificatif de ces absences.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Après la naissance ou l'accueil de son enfant, le salarié bénéficie de jours de congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à une allocation minimale versée par la sécurité sociale. L'employeur complète cette allocation à hauteur de 100 % du salaire de base (à l'exclusion de toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature), sous réserve d'une ancienneté minimale du salarié en congé de paternité d'un (1) an dans l'entreprise.

L'ancienneté se définit selon les conditions édictées à l'article 3.7 de la convention collective. Si l'ancienneté d'un (1) an est atteinte par le salarié au cours de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il reçoit, à partir du moment où l'ancienneté est atteinte, l'allocation fixée par le présent article pour chacun des jours de congé de paternité restant à courir.

Ce complément ne peut excéder la valeur journalière du plafond de la sécurité sociale. Par ailleurs, le complément de rémunération est subordonné au versement effectif de l'allocation minimale par la sécurité sociale.

Le cumul de l'allocation journalière de la sécurité sociale et du complément journalier de rémunération est limité au salaire net journalier défini comme 1/30^e du salaire net mensuel calculé à partir de la rémunération brute de base hors primes et gratifications.

Allaitement

Pendant un (1) an à partir de la naissance de son enfant, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une (1) heure par jour durant les heures de travail. L'utilisation de ce droit n'entraîne pas de réduction de la rémunération. »

Article 2 | Modification de l'article 5.7 « Congés pour événements familiaux »

L'article 5.7 « Congés pour événements familiaux » est rédigé comme suit :

- « Des autorisations d'absences exceptionnelles non déductibles des congés et sans réduction de salaire sont accordées pour :
 - mariage ou pacte civil de solidarité (Pacs) : quatre (4) jours ouvrés ;

- mariage d’un enfant : un (1) jour ouvré ;
- naissance : trois (3) jours ouvrés consécutifs commençant à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l’enfant ou du premier jour ouvré qui la suit ;
- adoption : trois (3) jours ouvrés consécutifs commençant à courir, au choix du salarié, pendant la période de sept (7) jours précédant l’arrivée de l’enfant au foyer ou le jour de l’arrivée de l’enfant ou le premier jour ouvré qui la suit ;
- maladie ou accident d’un enfant constaté par certificat médical :
 - trois (3) jours ouvrables non rémunérés ;
 - cinq (5) jours ouvrables non rémunérés si l’enfant est âgé de moins d’un (1) an ou si est assumée la charge de trois (3) enfants ou plus, âgés de moins de seize (16) ans ;
- annonce de la survenue d’un handicap, d’une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d’un cancer chez un enfant : cinq (5) jours ouvrables ;
- obsèques :
 - conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs), ou concubin : trois (3) jours ouvrés ;
 - enfant ou personne à la charge effective et permanente âgé de moins de vingt-cinq (25) ans : quatorze (14) jours ouvrés ;
 - enfant âgé de plus de vingt-cinq (25) ans : douze (12) jours ouvrés ;
 - enfant lui-même parent : quatorze (14) jours ouvrés ;
 - père ou mère : trois (3) jours ouvrés ;
 - frère ou sœur : trois (3) jours ouvrés ;
 - beau-père ou belle-mère (père ou mère de l’époux ou du partenaire de Pacs) : trois (3) jours ouvrés ;
 - autres ascendants : deux (2) jours ouvrés ;
- congé de deuil : huit (8) jours ouvrables, à prendre dans l’année suivant le décès de l’enfant âgé ou personne à sa charge effective et permanente âgée de moins de vingt-cinq (25) ans. Ce congé peut être fractionné sous réserve d’informer l’employeur vingt-quatre (24) heures au moins avant le début de chaque période d’absence.

Si le décès du conjoint ou d’un ascendant ou d’un descendant au 1^{er} degré intervient pendant que le salarié est en déplacement en France ou à l’étranger, l’entreprise prend en charge les frais de déplacement dans les conditions de l’article 11.4 de la convention collective. »

Article 3 | Stipulations juridiques et administratives

Détermination du champ territorial et professionnel

Le présent avenant s’applique à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres des 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) dont le siège social ou les activités se situent en France métropolitaine et, conformément à l’article L. 2222-1 du code du travail, dans les régions, départements et collectivités d’outre-mer.

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 avenant ne justifie pas de prévoir de dispositions 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'avenant a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Date d'effet. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet, le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Dépôt et extension de l'avenant

Le présent avenant 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'avenant

Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale, association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Conditions de révision de l'avenant

Le présent avenant peut faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Les droits figurant au sein du présent avenant sont accordés dans le cadre défini par la législation en vigueur à la date de sa signature. En cas de modification substantielle de ce cadre légal, les parties conviennent de se réunir pour examiner les conditions de maintien ou d'adaptation de ces droits.

Toute demande de révision est obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant est soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Dénonciation

Le présent avenant peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de six (6) mois. Ce préavis doit être donné à toutes les organisations signataires du présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

Fait à Paris, le 22 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 24 octobre 2025

à l'accord du 19 novembre 2015
relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé

NOR : ASET2550922M

IDCC : 1516

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

SYCFI ;

Les acteurs de la compétence ;

SYNOFDES,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFTD ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le régime frais de santé de la branche des organismes de formation a été mis en place par l'accord du 19 novembre 2015. Il a ensuite fait l'objet de clauses de recommandation successives.

Par avenant du 1^{er} décembre 2020, les partenaires sociaux dans l'objectif d'assurer la mutualisation la plus large possible, ont recommandé plusieurs organismes assureurs pour la couverture du régime de frais de santé à compter du 1^{er} janvier 2021.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et l'article 10.4 de l'accord du 19 novembre 2015, les partenaires sociaux de la branche de la convention collective nationale des organismes de formation ont procédé :

- d'une part à l'audit et à l'évolution de la couverture du régime frais de santé ;
- et d'autre part au réexamen du choix des organismes assureurs recommandés.

En conséquence, il a été conclu le présent avenant qui modifie les dispositions de l'accord collectif de branche du 19 novembre 2015 notamment en améliorant les garanties

conventionnelles (socle obligatoire et options) et en intégrant une nouvelle structure de cotisations (isolé/famille obligatoire).

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur est tenu d'informer et consulter les institutions représentatives du personnel (IRP) sur la mise en place, la modification ou le renouvellement du régime collectif de frais de santé, conformément aux dispositions des articles L. 2312-8 et suivants du code du travail.

En l'absence d'IRP, cette information est directement communiquée à l'ensemble des salariés par tout moyen conférant date certaine (affichage, note de service, remise d'un document individuel, ou communication électronique).

L'acte instituant le régime, ainsi que tout avenant ou mise à jour, doit être tenu à la disposition des salariés et communiqué à chaque nouvel embauché lors de son entrée dans l'entreprise.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que les garanties souscrites par chaque entreprise de la branche doivent être au moins équivalentes à celles définies par le présent avenant.

Article 1^{er} | Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que la nature du contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective, et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

Article 2 | Modification de l'accord du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé

Le présent avenant modifie les dispositions de l'accord du 19 novembre 2015 :

Article 2.1 | Organismes assureurs recommandés

L'article 10 relatif aux « organismes assureurs recommandés » est remplacé par l'article suivant :

« Article 10 | Organismes assureurs recommandés

10.1. Les signataires du présent accord sont soucieux de favoriser la mutualisation des risques au niveau de la branche afin notamment de pallier les difficultés susceptibles d'être rencontrées par certains organismes de formation lors de la mise en place d'une couverture complémentaire, de garantir l'égal accès aux garanties collectives, sans considération, notamment d'âge ou d'état de santé et d'uniformiser en conséquence les conditions d'emploi des salariés et les conditions de concurrence entre organismes de formation ainsi que pour permettre la mise en œuvre d'une solidarité professionnelle.

À cet effet, les signataires du présent accord ont fait le choix de recommander les quatre organismes assureurs ci-dessous pour la mise en œuvre du régime frais de santé obligatoire :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ayant son siège 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris ;
- APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ayant son siège 51, boulevard Marius Vivier-Merle, 69003 Lyon ;
- Malakoff Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ayant son siège 21, rue Laffitte, 75009 Paris ;

- Harmonie mutuelle, mutuelle régie par le livre II du code de la mutualité, dont le siège social est 143, rue Blomet, 75015 Paris.

Ces organismes ne peuvent refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective.

Chaque organisme recommandé propose un contrat conforme aux dispositions du présent accord. La souscription de ce contrat par les entreprises auprès de ces organismes permet la mutualisation des risques au niveau de la branche par application d'un montant de cotisation unique à l'ensemble des entreprises, ainsi que l'accès au fonds de solidarité instauré par la branche.

10.2. La mise en œuvre du degré élevé de solidarité est mutualisée pour l'ensemble des entreprises adhérant à l'un des organismes assureurs recommandés. À cet effet, un fonds de solidarité unique est géré conjointement par les organismes assureurs recommandés, sur lequel est affectée la part de cotisation fixée à l'article 9 et à partir duquel sont financées les mesures de solidarité pour les salariés des entreprises adhérentes.

10.3. Les annexes faisant partie du présent accord précisent les garanties et cotisations du régime conventionnel obligatoire (niveau 1) et des niveaux de couverture améliorés (niveaux 2 et 3) définis par le présent accord. Les entreprises n'adhérant pas à un des organismes recommandés doivent proposer des niveaux de couvertures au moins équivalentes aux niveaux ci-dessus.

10.4. Le principe et les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminés par les partenaires sociaux, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. Les partenaires sociaux se réuniront, au plus tard dans les 12 mois qui précèdent l'expiration d'une période de 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2026 (soit au plus tard le 1^{er} janvier 2030).

10.5. Afin de faciliter le travail d'analyse des partenaires sociaux, les organismes recommandés présentent un rapport, sur les années écoulées depuis la prise d'effet de la recommandation et sur les perspectives d'évolution du régime (nombre d'organismes adhérents, nombre de salariés affiliés, évolution des cotisations, des prestations, la sinistralité, les effets de la portabilité, la mise en œuvre des droits non contributifs...). »

Article 2.2 | Modification des garanties

L'article 7 relatif aux « Garanties » est remplacé par l'article suivant :

« Article 7 | Garanties

Article 7.1 | Garanties conventionnelles minimales obligatoires "niveau 1"

Les prestations garanties figurent en annexe I du présent accord.

Les garanties sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de leur prise d'effet. Les garanties définies par le présent accord répondent aux critères des contrats responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale. Les garanties seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes par accord entre les signataires et en tout état de cause au plus tard à la date d'effet requise par la réglementation.

Article 7.2 | Amélioration des garanties de “niveau 2” et “niveau 3” : à adhésion obligatoire ou facultative du salarié

Les garanties de “niveau 2” et/ou de “niveau 3”, qui figurent en annexe I du présent accord revêtent au choix de l’entreprise :

- soit un caractère collectif et obligatoire mis en œuvre dans les conditions prévues par le présent accord. Ainsi, et notamment, l’adhésion de tous les salariés est obligatoire, dès le premier jour du travail, sous réserve des dispenses prévues par l’article 3 du présent accord. La cotisation est prise en charge dans les conditions prévues au présent accord, et notamment à l’article 8.2 ;
- soit, un caractère collectif et facultatif. Dans ce cadre, le salarié est libre d’adhérer ou non au niveau d’amélioration supérieur à celui choisi par l’employeur, que ce soit le “niveau 2” ou le “niveau 3”.

Quel que soit le choix réalisé par l’entreprise, le salarié pourra donc se couvrir à titre facultatif au niveau d’amélioration supérieur. »

Article 2.3 | Structures de cotisations et financement

L’article 8 relatif au « financement » est remplacé par l’article suivant :

« Article 8 | Structures de cotisation et financement

Article 8.1 | Structures de cotisation

Pour la mise en œuvre du niveau de couverture obligatoire dans son entreprise (niveau 1 ou 2 ou 3 selon le choix opéré), l’employeur dispose d’un choix entre l’une des deux structures de cotisation, qu’il appliquera à l’ensemble de son personnel :

- structure salarié obligatoire/conjoint facultatif/enfant facultatif ;
- structure isolé/famille obligatoire.

Si l’employeur fait le choix de la structure “isolé/famille obligatoire” :

- le salarié disposant d’un ou plusieurs ayant(s) droit non couvert par ailleurs s’acquitte de la cotisation “famille obligatoire” ;
- le salarié ne disposant d’aucun ayant-droit, ou dont le ou les ayant(s) droit sont couverts par un autre régime s’acquitte de la cotisation “isolé”. En vue de faire jouer la dispense prévue à l’article D. 911-3 du code de la sécurité sociale et de s’acquitter d’une cotisation “isolé”, le salarié ayant un ou plusieurs ayants droit est tenu de présenter une attestation sur l’honneur à l’employeur.

Pour la mise en œuvre du niveau de couverture optionnelle facultative dans son entreprise en complément du niveau de couverture obligatoire, pour atteindre le niveau 2 ou 3 (l’entreprise ayant souscrit le niveau 3 à titre obligatoire ne dispose pas de couverture optionnelle facultative) le salarié dispose de la faculté d’adhérer à ce niveau de couverture optionnel via les structures suivantes :

- structure salarié/conjoint/enfant, lorsque l’entreprise a fait le choix de la structure “salarié obligatoire/conjoint facultatif/enfant facultatif” pour le niveau de couverture obligatoire ;
- structure isolé/famille, lorsque l’entreprise a fait le choix de la structure “isolé/famille obligatoire” pour le niveau de couverture obligatoire.

Article 8.2 | Financement

Le financement des garanties collectives à adhésion obligatoire est assuré par une cotisation d’au moins la moitié à la charge de l’employeur, le reliquat étant à la charge du salarié. Le financement des garanties collectives à adhésion facultatives est, par principe, à la charge du salarié.

■ Si l'employeur retient la structure "salarié obligatoire/conjoint facultatif/enfant facultatif", il devra s'acquitter d'au moins la moitié de la cotisation "salarié obligatoire".

■ Si l'employeur retient la structure "isolé/famille obligatoire", il devra s'acquitter d'au moins la moitié de la cotisation "isolé" si le salarié adhère en isolé et d'au moins la moitié de la cotisation "famille obligatoire" si le salarié adhère en famille.

La cotisation de référence pour le calcul de la prise en charge de l'employeur est celle correspondant au niveau de garanties mis en place à titre obligatoire dans l'entreprise ».

Article 2.4 | Mise à jour de l'annexe prestations

L'annexe I « Prestations » est remplacée par l'annexe suivante :

« Annexe I "Prestations"

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026 est repris ci-après.

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.

Abréviations :

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

DPTM (Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée) : OPTAM/OPTAM-ACO.

OPTAM : Option pratique tarifaire maîtrisée.

OPTAM-ACO : Option pratique tarifaire maîtrisée – anesthésie-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.

SS : Sécurité sociale ».

(Voir page suivante.)

HOSPITALISATION				
Nature des frais		Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité				
Frais de séjour		100% BR	100% BR	100% BR
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Participation forfaitaire sur les actes lourds		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Forfait patient urgence		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Honoraires				
Actes de chirurgie	Adhérents DPTM Non adhérents DPTM	250% BR 200% BR	250% BR 200% BR	250% BR 200% BR
Actes d'anesthésie				
Actes techniques médicaux				
Autres honoraires				
Chambre particulière avec nuitée, limité à 10 jours par année civile		30 €/jour	60 €/jour	90 €/jour
Chambre particulière en ambulatoire		15 €/jour	30 €/jour	45 €/jour
Lit accompagnant, limité à 10 jours par année civile		15 €/jour	30 €/jour	45 €/jour

TRANSPORT			
Nature des frais	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Transport remboursé par la	100% BR	100% BR	100% BR

SOINS COURANTS				
Nature des frais		Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Honoraires médicaux				
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM	150% BR	150% BR	250% BR
	Non adhérents DPTM	130% BR	130% BR	200% BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM	250% BR	250% BR	250% BR
	Non adhérents DPTM	200% BR	200% BR	200% BR
Actes de chirurgie, Actes techniques médicaux	Adhérents DPTM	150% BR	150% BR	250% BR
	Non adhérents DPTM	130% BR	130% BR	200% BR
Actes d'imagerie médicale, Actes d'échographie	Adhérents DPTM	150% BR	150% BR	250% BR
	Non adhérents DPTM	130% BR	130% BR	200% BR
Sage-femmes		100% BR	100% BR	100% BR
Honoraires paramédicaux				
Auxiliaires médicaux (actes remboursés par la Ss)		100% BR	100% BR	100% BR

Analyses et examens de laboratoire			
Analyses et examens de biologie médicale remboursés par la Ss	100% BR	100% BR	100% BR
Pharmacie			

Médicaments remboursés Ss	100% BR	100% BR	100% BR
Pharmacie hors médicaments, remboursée Ss	100% BR	100% BR	100% BR
Vaccins prescrits et non remboursés Ss	-	75 € / année civile	75 € / année civile
Contraceptif et test de grossesse prescrits	100 € / année civile	150 € / année civile	200 € / année civile
Matériel médical			
Orthopédie, autres prothèses et appareillages, remboursés Ss (hors auditifs et dentaires et optiques)	100% BR	150% BR	150% BR
Participation forfaitaire sur les actes lourds	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur

Nature des frais	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Cures thermales remboursées Ss			
Frais d'établissement, d'hébergement et de transport	100% BR	100% BR	100% BR
Honoraires	100% BR	100% BR	100% BR
Télésurveillance médicale remboursée Ss (dispositif prévu aux articles L162-48 et suivants du code de la Sécurité sociale)	100% BR	100% BR	100% BR
Actes de prévention remboursés par la Ss et définis par la réglementation	100% BR	100% BR	100% BR

MEDECINE DOUCE			
Nature des frais	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Ostéopathie, Chiropractie, Acupuncture, Etiopathe, Sophrologue, Naturopathe) (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire RPPS ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINSS)	50 € / séance (max 4 / année civile)	50 € / séance (max 8 / année civile)	50 € / séance (max 10 / année civile)
Psychomotricien non pris en charge par la Ss	-	100% FR pour le bilan + 15 € / séance	100% FR pour le bilan + 15 € / séance
Dispositif « Mon soutien psy »	100% BR	100% BR	100% BR
Psychologue hors dispositif « Mon soutien psy »	50 € / séance (max 4 / année civile)	50 € / séance (max 8 / année civile)	50 € / séance (max 10 / année civile)

AIDES AUDITIVES			
Nature des frais	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Equipements 100 % Santé ^(**) :			
Aides auditives personnes >= 20 ans	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention Ss, dans la limite des PLV ^(***)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention Ss, dans la limite des PLV ^(***)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention Ss, dans la limite des PLV ^(***)
Aides auditives personnes < 20 ans ou atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle < 1/20 ^{ème} après correction)			
Equipements libres ^(****) :			
Aides auditives personnes >= 20 ans	400 € / prothèse ^(***)	800 € / prothèse ^(***)	1 700 € / prothèse ^(***)
Aides auditives personnes < 20 ans ou atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle < 1/20 ^{ème} après correction)	1 400 € / prothèse ^(***)	1 700 € / prothèse ^(***)	1 700 € / prothèse ^(***)
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés par la Ss ^(*)	100% BR	100% BR	100% BR

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

(**) Equipements de Classe I, tels que définis réglementairement. Le respect de la limite des PLV tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale et par le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire)

(***) 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'entendant 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 (1 700 € / aide auditive, remboursement Sécurité sociale inclus au 01.01.2021). Le respect de cette limite tient compte de la somme des indemnités versées par la Ss et par le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire)

DENTAIRE			
Nature des frais	Niveau 1	Niveau 2	Niveau
Soins			
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100% BR	100% BR	100% BR
Prothèses			
Soins et prothèses 100 % Santé (*)			
Inlay core	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Ss, dans la limite des HLF (****)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Ss, dans la limite des HLF (****)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Ss, dans la limite des HLF (****)
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires			
Panier maîtrisé (**)			
Inlay, onlay	175% BR dans la limite des HLF (****)	250% BR dans la limite des HLF (****)	100% FR dans la limite des HLF (****)
Inlay core	150% BR dans la limite des HLF (****)	175% BR dans la limite des HLF (****)	100% FR dans la limite des HLF (****)
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	275% BR dans la limite des HLF (****)	325% BR dans la limite des HLF (****)	100% FR dans la limite des HLF (****)
Panier libre (****)			

Inlay, onlay	175% BR	250% BR	300% BR
Inlay core	150% BR	175% BR	200% BR
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	275% BR	325% BR	400% BR
Autres actes dentaires			

Orthodontie remboursée Ss	125% BR	200% BR	300% BR
Implants dentaires (hors pilier et tout acte annexe tel que scanner)	300 € / implant (max 2 / année civile)	500 € / implant (max 2 / année civile)	850 € / implant (max 2 / année civile)
Parodontologie remboursée Ss	100% BR	100% BR	100% BR
Parodontologie non remboursée Ss (****)	60 € / année civile	150 € / année civile	300 € / année civile

(*) 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.

(****) Le respect de la limite des HLF tient compte de la somme des indemnités versées par la Ss et par le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire)

(*****) Seuls les actes inscrits et codés selon la nomenclature de la Sécurité sociale en vigueur à date font l'objet d'un remboursement.

Les actes "codés" NPC (non pris en charge) ou NR (non remboursé) et les actes HN (hors nomenclature) sont exclus car non-inscrits à la nomenclature de la Sécurité sociale.

OPTIQUE			
Nature des frais	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Equipements 100 % Santé (*)			
Bénéficiaire de 16 ans et + (Monture + 2 Verres) (**)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Ss, dans la limite des PLV (****)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Ss, dans la limite des PLV (****)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Ss, dans la limite des PLV (****)
Bénéficiaire de moins de 16 ans (Monture + 2 Verres) (**)			
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)			
Supplément pour verres avec filtres (de classe A)			
Equipements libres (***)			
Equipement simple (monture + 2 verres simples de classe B) (**)	175 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	250 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	300 € dont au maximum 100 € au titre de la monture
Equipement complexe (monture + 2 verres complexes de classe B) (**)	275 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	350 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	450 € dont au maximum 100 € au titre de la monture
Equipement très complexe (monture + 2 verres très complexes de classe B) (***)	275 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	450 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	600 € dont au maximum 100 € au titre de la monture
Equipement mixte (monture avec un verre simple de classe B + un verre complexe de classe B) (**)	225 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	300 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	375 € dont au maximum 100 € au titre de la monture
Equipement mixte (monture avec un verre simple de classe B + un verre très complexe de classe B) (**)	225 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	350 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	450 € dont au maximum 100 € au titre de la monture

Équipement mixte (monture avec un verre complexe de classe B + un verre très complexe de classe B) (**)	275 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	400 € dont au maximum 100 € au titre de la monture	525 € dont au maximum 100 € au titre de la monture
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 (****)	100% BR dans la limite des PLV (****)	100% FR 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 (****)	100% BR dans la limite des PLV (****)	100% FR dans la limite des PLV (****)
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100% BR dans la limite des PLV (****)	100% BR dans la limite des PLV (****)	100% FR dans la limite des PLV (****)
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antipétos / verres iséconiques)	100% BR	100% BR	100% BR
Autres prestations			
Lentilles acceptées par la Ss	100% BR + 60 € / année civile (*****)	100% BR + 60 € / année civile (*****)	100% BR + 60 € / année civile (*****)
Lentilles refusées par la Ss	60 € / année civile (*****)	60 € / année civile (*****)	60 € / année civile (*****)
Chirurgie réfractive de l'œil (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	200 € / œil / année civile	450 € / œil / année civile	900 € / œil / année civile

(*) Équipements 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. La prise en charge de l'élément de classe A de l'équipement est intégrale après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV. La prise en charge de l'élément de classe B de l'équipement s'effectue dans la limite du plafond de classe B du contrat correspondant à la correction optique de l'équipement acquis, déduction faite :

- du coût des verres de classe A, pour la monture de classe B,
- du coût de la monture de classe A, pour les verres de classe B.

(**) 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, kératoplasties 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. La prise en charge de l'élément de classe A de l'équipement est intégrale après intervention de la Sécurité sociale, dans la limite des PLV. La prise en charge de l'élément de classe B de l'équipement s'effectue dans la limite du plafond de classe B du contrat correspondant à la correction optique de l'équipement acquis, déduction faite :

- du coût des verres de classe A, pour la monture de classe B,
- du coût de la monture de classe A, pour les verres de classe B.

(****) Le respect de la limite des PLV tient compte de la somme des indemnités versées par la Ss et par le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).

(*****) Le crédit de 60 € par année civile s'apprécie au global pour les lentilles acceptées et refusées par la Ss (et non séparément).

Grille optique "verres de classe B"

VERRES UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Qualification par verre
UNIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	Simple
		SPH < à - 6 ou > à + 6	Complexe
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	Simple
		SPH > 0 et S ≤ + 6	Simple
		SPH > 0 et S > + 6	Complexe
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	Complexe
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	Complexe
PROGRESSIFS ET MULTIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	Complexe
		SPH < à - 4 ou > à + 4	Très complexe
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	Complexe
		SPH > 0 et S ≤ + 8	Complexe
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	Très complexe
		SPH > 0 et S > + 8	Très complexe
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	Très complexe

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

PRESTATIONS AU TITRE DU DEGRE ELEVE DE SOLIDARITE (*)
<p>Versement d'une somme forfaitaire de 250 € par an aux salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, destinée notamment à financer la part salariale de la cotisation santé pour le niveau de couverture obligatoire retenu par l'entreprise. Ce montant est proratisé en fonction du nombre de mois effectivement travaillés par l'alternant.</p>
<p>Versement d'une aide financière post-hospitalisation pour les salariés hospitalisés au moins 3 jours et dont le revenu fiscal de référence de la personne, divisé par le nombre de parts, est inférieur ou égal à 21 000 €. Le montant de l'aide est fixé à 300 € avec une majoration de 200 € pour une famille monoparentale.</p>
<p>Prise en charge, sans avance de frais, d'un service en ligne de 2° avis médical dans la limite des frais réels plafonnée à 300 € pour une affection de longue durée définie à l'article D.322-1 du Code la sécurité sociale. Pour bénéficier de cette prise en charge, le revenu fiscal de référence de la personne, divisé par le nombre de parts doit être inférieur ou égal à 21 000 €.</p>
<p>Octroi d'aides financières exceptionnelles (aides et secours individuels lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie).</p>

(*) Prestations à caractère non directement contributif. Pour les entreprises adhérentes au régime de branche, les prestations sont versées dans la limite du fonds DES disponible.

Article 2.5 | Mise à jour de l'annexe cotisations

L'annexe II « Taux de cotisation auprès des organismes assureurs recommandés » est remplacée par l'annexe suivante :

« Annexe II Taux de cotisation auprès des organismes assureurs recommandés

Cotisations du régime conventionnel

Tableaux des cotisations applicables au 1^{er} janvier 2026.

À compter du 1^{er} janvier 2026 – cotisations des salariés actifs – structure salarié obligatoire ou facultative/conjoint facultatif/enfant facultatif.

	Socle obligatoire		Option facultative		Option facultative	
	Niveau 1		Niveau 2		Niveau 3	
	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local
Salarié obligatoire	1,49 % PMSS	0,82 % PMSS	0,46 % PMSS	0,39 % PMSS	0,95 % PMSS	0,81 % PMSS
Adulte facultatif	1,64 % PMSS	0,90 % PMSS	0,51 % PMSS	0,43 % PMSS	1,05 % PMSS	0,89 % PMSS
Enfant facultatif	0,90 % PMSS	0,49 % PMSS	0,28 % PMSS	0,24 % PMSS	0,57 % PMSS	0,49 % PMSS

	Base obligatoire		Option facultative	
	Niveau 2		Niveau 3	
	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local
Salarié obligatoire	1,85 % PMSS	1,13 % PMSS	0,49 % PMSS	0,42 % PMSS
Adulte facultatif	2,04 % PMSS	1,24 % PMSS	0,54 % PMSS	0,46 % PMSS
Enfant facultatif	1,11 % PMSS	0,68 % PMSS	0,29 % PMSS	0,25 % PMSS

	Base obligatoire	
	Niveau 3	
	Régime général	Régime local
Salarié obligatoire	2,22 % PMSS	1,43 % PMSS
Adulte facultatif	2,44 % PMSS	1,58 % PMSS
Enfant facultatif	1,33 % PMSS	0,86 % PMSS

(Il est rappelé que l'accord prévoit une gratuité à partir du 3^e enfant.)

À compter du 1^{er} janvier 2026 – cotisations des salariés actifs – structure isolé/famille obligatoire.

	Socle obligatoire		Option facultative		Option facultative	
	Niveau 1		Niveau 2		Niveau 3	
	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local
Isolé	1,49 % PMSS	0,82 % PMSS	0,46 % PMSS	0,39 % PMSS	0,95 % PMSS	0,81 % PMSS
Famille obligatoire	3,96 % PMSS	2,18 % PMSS	1,23 % PMSS	1,04 % PMSS	2,53 % PMSS	2,15 % PMSS

	Base obligatoire		Option facultative	
	Niveau 2		Niveau 3	
	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local
Isolé	1,85 % PMSS	1,13 % PMSS	0,49 % PMSS	0,42 % PMSS
Famille obligatoire	4,91 % PMSS	2,99 % PMSS	1,30 % PMSS	1,10 % PMSS

Base obligatoire	Base obligatoire	
	Niveau 3	
	Régime général	Régime local
Isolé	2,22 % PMSS	1,43 % PMSS
Famille obligatoire	5,87 % PMSS	3,80 % PMSS

(Voir page suivante.)

À compter du 1^{er} janvier 2026 – cotisations du régime “loi Évin” – structure adulte/conjoint/enfant.

	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3		
	Régime général (RG)	Régime local (RL)	Régime général (RG)	Régime local (RL)	Régime général (RG)	Régime local (RL)	Régime général (RG)	Régime local (RL)	Régime général (RG)
Ancien salarié 1 ^{re} année ^[1]	1,49 % PMSS	0,82 % PMSS	1,85 % PMSS	1,13 % PMSS	2,22 % PMSS	1,43 % PMSS	2,78 % PMSS	1,79 % PMSS	2,15 % PMSS
Ancien salarié 2 ^e année ^[1]	1,86 % PMSS	1,03 % PMSS	2,31 % PMSS	1,41 % PMSS	3,33 % PMSS	2,15 % PMSS	3,66 % PMSS	2,36 % PMSS	0,86 % PMSS
Ancien salarié 3 ^e année ^[1]	2,24 % PMSS	1,23 % PMSS	2,78 % PMSS	1,70 % PMSS	3,33 % PMSS	2,15 % PMSS	3,66 % PMSS	2,36 % PMSS	0,86 % PMSS
Ancien salarié au-delà de la 3 ^e année ^[1]	2,24 % PMSS	1,23 % PMSS	2,78 % PMSS	1,70 % PMSS	3,33 % PMSS	2,15 % PMSS	3,66 % PMSS	2,36 % PMSS	0,86 % PMSS
Conjoint ancien salarié	2,46 % PMSS	1,35 % PMSS	3,05 % PMSS	1,86 % PMSS	3,66 % PMSS	2,36 % PMSS	3,66 % PMSS	2,36 % PMSS	0,86 % PMSS
Enfant ancien salarié	0,89 % PMSS	0,49 % PMSS	1,11 % PMSS	0,68 % PMSS	1,33 % PMSS	0,86 % PMSS	1,33 % PMSS	0,86 % PMSS	0,86 % PMSS
[1] Le point de départ est l'âge de départ à la retraite de l'ancien salarié.									

(Il est rappelé que l'accord prévoit une gratuité à partir du 3^e enfant.) »

Article 3 | *Durée et date d'effet*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 | *Dépôt, publicité et demande d'extension*

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour sa remise à chacune des organisations signataires et pour l'accomplissement des formalités administratives utiles.

Le présent avenant sera notifié, à l'initiative de la partie la plus diligente, à l'ensemble des organisations représentatives, et fera l'objet des formalités de publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires demandent l'extension accélérée du présent avenant auprès du ministère compétent en application des dispositions prévues réglementairement.

Fait à Paris, le 24 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 17 octobre 2025

à l'accord paritaire du 11 décembre 2024
relatif à la constitution d'une catégorie objective de salariés
pouvant être intégrés dans la catégorie des cadres
pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2550967M

IDCC : 1611

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

DMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

IP CFE-CGC ;

CFTC Média+ ;

SNPEP FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Constitution d'une catégorie objective de salariés pouvant être intégrés dans la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire dans la branche des entreprises de logistique de communication écrite directe (IDCC 1611) conformément au décret 2021-1002 du 30 juillet 2021.

Article 1^{er} | L'article 2 de l'accord du 11 décembre 2024 est remplacé par l'article ci-dessous

« Article 2 | *Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire*

Conformément aux dispositions du décret 2021-1002 du 30 juillet 2021 les entreprises de la branche des entreprises de logistique de communication écrite directe (IDCC 1611) ont la faculté d'inclure ou de ne pas inclure les employés et agents de maîtrise cumulant entre 15 et 16 points selon la grille de classification à l'annexe IV I

de cette même CCN dans la catégorie objective des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale instituées au niveau des entreprises de la branche. Cette faculté n'a pas vocation à rendre applicable aux salariés concernés les dispositions de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe propres aux cadres.

Si les entreprises souhaitent mettre en œuvre cette faculté offerte par la branche, elles devront la formaliser au sein de l'acte de droit du travail instituant leur régime de protection sociale complémentaire au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire par voie d'accord collectif ou référendaire ou de décision unilatérale de l'employeur remise aux salariés).

Les précisions du présent article ne font pas obstacle au recours, par les entreprises de la branche, aux autres critères énumérés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir les catégories de bénéficiaires de leurs régimes de protection sociale complémentaire. »

Article II | *L'article 5 de l'accord du 11 décembre 2024 est remplacé par l'article ci-dessous*

« Article 5 | *Définition des salariés « non-cadres »*

Sont considérés comme "non-cadres" les salariés suivants :

- les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (cumulant entre 14 points et en deçà selon la grille de classification à l'annexe IV I de cette même CCN) ;
- les employés et agents de maîtrise cumulant entre 15 et 16 points selon la grille de classification à l'annexe IV I de cette même CCN dans la mesure où l'entreprise a choisi de ne pas les inclure dans la catégorie salariés "cadres", conformément à l'article 2 du présent accord. »

Article III | *Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés*

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

Article IV | *Dépôt et extension du présent accord*

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviendront d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Article V | *Entrée en vigueur du présent accord*

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les stipulations des articles 2 à 5 du présent accord ne pourront, en tout état de cause, s'appliquer que sous réserve de l'obtention de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC.

Article VI | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article VII | Suivi

Conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 5 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord, afin de dresser un bilan de ses conditions d'application et d'envisager le cas échéant les évolutions susceptibles d'y être apportées.

Fait à Paris, le 17 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Grille de classification des emplois repères à l'annexe IV I de la CCN des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991

GRILLE CLASSIFICATION DES EMPLOI REPERES					
ANNEXE IV I					
					Minima projet en euros
Groupe	Echelon	Points	Emplois - repères		
C A D R E S	I	A	28	Directeur d'usine	3 917,94 €
		B	26	Directeur administratif / financier Directeur de production Directeur commercial	3 430,10 €
		C	25	Directeur des ressources humaines	3 048,98 €
		D	24	Chef des ventes	2 927,02 €
		E	22	Chef d'Atelier Responsable administratif/financier/ressources humaines	2 347,71 €
		F	21	Contrôleur de gestion	2 286,74 €
		G	20	Responsable méthode qualité Chef comptable	2 210,51 €
A M - T E C H	II	A	19	Responsable administration des ventes Responsable maintenance Analyste programmeur	2 134,29 €
		B	17	Assistante de direction Responsable groupe production	1 981,84 €
		C	16	Chef de groupe maintenance Technicien principal informatique ou système	1 905,61 €
O U V R I E R S - E M P L O Y E S	III	A	15	Chef de groupe production Automaticien régleur Technico- commercial Infirmière	1 753,16 €
		B	14	Chef magasinier Agent Commercial	1 600,71 €
		C	12	Responsable ordonnancement Comptable Technicien maintenance	1 448,27 €
		D	11	Programmeur Assistante commerciale / administrative	1 372,04 €
		E	10	Conducteur confirmé Chauffeur PL Pupitreur	1 326,31 €
		F	9	Conducteur qualifié Chef de groupe agent de production Cariste magasinier	1 250,08 €
		G	8	Agent de planning Opérateur confirmé Conducteur Magasinier ou cariste	1 217,75 €
		H	7	Employé(e) service comptabilité / administratif Opérateur / opératrice de saisie Standardiste Agent de manutention Chauffeur VL Agent production	SMIC

**IDCC : 1794 | INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES
ET DE PRÉVOYANCE
(Personnel)
(9 décembre 1993)**

Accord du 20 novembre 2025
relatif à l'agenda social pour l'année 2026

NOR : ASET2550930M

IDCC : 1794

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

AEGPIRC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC-FO ;

PSTE CFDT ;

IPRC CGC ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent agenda social est conclu entre l'association d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de la branche professionnelle des institutions de retraite complémentaire et institutions de prévoyance, afin de définir les thèmes et le calendrier de conduite des négociations à ouvrir en 2026.

Les parties signataires s'engagent à mener ces négociations dans un esprit de dialogue social constructif et de respect mutuel, avec pour objectif de parvenir à des accords équilibrés et bénéfiques pour l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche.

Ils rappellent que la convention collective nationale des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance, constitue une seule et même branche qui a un rôle primordial comme élément régulateur.

I Liste des thèmes de négociation en 2026

Article 1^{er} | *Thèmes à négocier*

Les négociations à mener, en considération de l'arrivée à échéance d'un certains nombres d'accords, sont les suivantes :

- la fixation des RMMG pour 2026 avec une présentation des données chiffrées lors de la CPPNI du 4 décembre 2025 ;
- la poursuite des négociations relatives à la révision de l'annexe II et à la révision de l'annexe IV de la CCN du 9 décembre 1993 ;
- l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'accompagnement des salariés aidants et la conciliation de leur situation avec leur vie professionnelle ;
- les salariés expérimentés.

Les parties signataires adoptent l'ordonnancement suivant des négociations :

Au premier semestre 2026, seront conduites les négociations sur la fixation des RMMG, la poursuite de la révision de l'annexe II et de l'annexe IV de la convention collective nationale de travail, l'emploi des personnes en situation de handicap.

Au second semestre 2026 seront conduites les négociations portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'accompagnement des salariés aidants et la conciliation de leur situation avec leur vie professionnelle et les salariés expérimentés.

II Modalités de conduite de la négociation

Article 2 | *Modalités pratiques pour la négociation*

Toute négociation débute par un état des lieux permettant l'établissement d'un diagnostic partagé.

À l'issue de chaque réunion de négociation, il est convenu de l'ordre du jour pour la réunion suivante et, le cas échéant la date fixée pour la tenue d'un groupe de travail paritaire.

Le secrétariat des commissions paritaires transmet l'ordre du jour aux participants la semaine précédant la date de la réunion. Celui-ci est accompagné, dans la mesure du possible, des documents nécessaires à la compréhension des sujets.

Article 3 | *Calendrier des réunions des commissions paritaires*

Réunion de la CPPNI :

- vendredi 30 janvier 9 h 30 ;
- mercredi 25 février 9 h 30 ;
- mercredi 18 mars 9 h 30 ;
- mercredi 15 avril 9 h 30 ;
- vendredi 22 mai 9 h 30 ;
- jeudi 25 juin 9 h 30 ;
- mardi 7 juillet 9 h 30 ;
- mercredi 23 septembre 9 h 30 ;
- mercredi 28 octobre 9 h 30 ;
- vendredi 27 novembre 9 h 30 ;
- mercredi 16 décembre 9 h 30.

Réunion de la CPNEF :

- mercredi 11 mars 9 h 30 ;
- mercredi 1^{er} juillet 9 h 30 ;
- mardi 20 octobre 9 h 30 ;
- mercredi 9 décembre 9 h 30.

Réunion du CPSO GPEC :

- mardi 24 mars 10 h ;
- mardi 16 juin 10 h ;
- jeudi 8 octobre 10 h ;
- jeudi 3 décembre 10 h.

III Dispositions finales

Article 4 | Durée de l'accord

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2026.

À l'échéance de son terme, il cessera de produire ses effets et ne se poursuivra pas en accord à durée indéterminée.

Fait à Paris, le 20 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Personnels intérimaires

Personnels permanents

Accord de méthode du 21 novembre 2025

relatif à la prévention des risques professionnels, la santé
et la sécurité des salariés intérimaires

NOR : ASET2550942M

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

Prism'emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CGT interim,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors du séminaire paritaire du 22 novembre 2024 les partenaires sociaux ont convenu d'engager courant 2025 une négociation sur la prévention des risques professionnels, la santé et la sécurité des salariés intérimaires dans le contexte du décret 5 juillet 2024 qui modifie la répartition du coût des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) entre les entreprises de travail temporaire et les entreprises utilisatrices.

Dans le prolongement de ce séminaire, des réflexions ont été engagées au sein de la commission paritaire santé et sécurité du travail temporaire (CPNSST) et ont fait l'objet de nouveaux échanges avec la ministre du travail au cours de la réunion du 27 mars 2025.

Afin d'organiser les travaux paritaires nécessaires et préalables à la négociation d'un accord relatif à la prévention des risques professionnels, la santé et la sécurité des salariés intérimaires,

les partenaires sociaux de la branche conviennent des stipulations du présent accord de méthode.

Le présent accord de méthode a vocation à permettre aux partenaires sociaux de fixer le cadre :

- des thèmes à aborder ;
- du calendrier des négociations ;
- des moyens nécessaires pour y parvenir.

Cet accord de méthode fixe un cadre de négociation sans que les sujets listés soient figés ni exhaustifs.

Il appartiendra, le cas échéant, aux négociateurs des organisations représentatives de salariés et aux négociateurs de l'organisation patronale de la branche de les aménager lors de la négociation de l'accord.

Article 1^{er} | Les thèmes à aborder lors de la négociation

Les partenaires sociaux auront à se déterminer, notamment sur les thématiques suivantes, qui seront dans le champ de la négociation :

- la gouvernance et le pilotage du dispositif de prévention, de santé et sécurité mis en place par la branche ;
- le contenu d'une politique sécurité de branche, les outils de prévention des risques et la formation des salariés à la prévention des risques ;
- la proposition de la branche d'un suivi de la santé au travail au service des ETT/ETI et de leurs salariés intérimaires ;
- la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés intérimaires dont la santé est altérée suite à AT ou MP.

Article 1.1 | Gouvernance de la politique santé et sécurité de la branche

Doter la branche d'un organisme paritaire de gouvernance et de pilotage dédié à :

- la santé ;
- la sécurité ;
- la prévention de la désinsertion professionnelle.

Sa mission principale sera de piloter la politique santé et sécurité de la branche, en tant qu'opérateur ou en tant que donneur d'ordre auprès d'autres opérateurs, en ciblant notamment, et sans que cela soit exhaustif :

- les actions prioritaires de prévention à mener en amont de la mission ;
- les actions prioritaires à mettre en œuvre en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle ;
- les risques prioritaires sur lesquels des actions de prévention devront être menées ;
- les moyens d'intervention auprès des agences et de leurs salariés permanents et intérimaires pour les accompagner (dotation d'outils existants ou à créer, formation etc.) ;
- les moyens d'intervention auprès des secteurs utilisateurs dans lesquels les risques professionnels sont principalement à l'origine de l'accidentalité des salariés intérimaires, notamment les risques professionnels donnant lieu à inscription sur le compte professionnel de prévention ;
- les informations émanant des instances de la branche (FASTT, FPE-TT, OIR), des organismes en lien avec la branche (organismes de prévoyance), des instances extérieures à la branche (CNAM, OPPBTP...), des CSSCT.

Assurer la maîtrise d'ouvrage :

- de la politique santé de la branche, avec pour objectif d'organiser un suivi de la santé des salariés intérimaires, en s'appuyant à la fois sur les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) et sur un service de santé de branche assurant un suivi de la santé en présentiel et en téléconsultation ;
- de la politique sécurité de la branche ;
- de la politique de prévention de la désinsertion professionnelle de la branche.

L'organisme de branche pourra également avoir une mission d'observatoire des données de sinistralité de la branche, et développer une expertise d'analyse de ces données, en s'appuyant sur l'expertise de l'OIR, afin d'en retirer des enseignements propres à alimenter la réflexion et les actions de la branche.

Afin de travailler rapidement sur les objectifs et missions confiées à l'organisme de branche, les partenaires sociaux décident la création de cet organisme paritaire de gouvernance et de pilotage dès la signature de l'accord de méthode et prévoient :

- un fonctionnement en phase de préfiguration au cours de l'année 2026 ;
- un financement de la phase de préfiguration par l'AGF-CPPNTT ;
- une embauche d'un/une directeur/directrice qui aura pour mission d'explorer les possibilités, les voies et moyens, des actions à mener et de faire des propositions à la CPPNI. La procédure d'embauche sera lancée dès la signature de l'accord de méthode.

Un schéma de présentation de la place de l'organisme de branche au sein des autres instances ou organismes de la branche est annexé au présent accord de méthode.

L'articulation entre la CPNSST et l'organisme de branche, et l'éventuelle évolution de la CPNSST, seront un point de la négociation.

Article 1.2 | Contenu de la politique sécurité de la branche

Un état des lieux sera effectué par l'organisme de branche afin d'identifier à la fois les actions et outils existants dans ou en dehors de la branche, ceux pouvant continuer à être utilisés en l'état par les ETT/ETI et les salariés permanents et intérimaires de la branche, ceux devant être aménagés, ceux devant être créés, et notamment :

- outils de prévention pour une mission en toute sécurité ;
- sensibilisation aux risques généraux à destination des salariés intérimaires ;
- formation des salariés permanents et salariés intérimaires à la santé et la sécurité au travail ;
- suivi et analyse des ATMP, notamment, en procédant à l'exploitation des données de la Cnam ou autres données disponibles.

Article 1.3 | Contenu de la politique santé de la branche

Un état des lieux sera effectué par l'organisme de la branche en s'appuyant sur les données disponibles, notamment suite aux partenariats noués par le FASTT avec les SPSTI, ainsi qu'au travers des enquêtes menées auprès de ces SPSTI et des autres actions présentées en CPNSST.

La politique santé de la branche devra permettre d'aller plus loin et notamment de définir :

- les missions prioritaires d'un dispositif de coordination des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) ;
- l'organisation par la branche d'un suivi de la santé des salariés intérimaires et d'identification des principaux risques professionnels en lien avec l'ensemble des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) ;
- le développement des visites de retour à l'emploi ;

- les actions de prévention collective en lien avec les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI).

Article 1.4 | Prévention de la désinsertion professionnelle

Un état des lieux sera effectué par l'organisme de la branche en s'appuyant sur les données fournies par le FPE-TT et par le FASTT afin de permettre d'examiner les conditions dans lesquelles l'organisme de branche pourra impulser une dynamique complémentaire pour faciliter notamment :

- l'accompagnement social et socio-professionnel à la suite d'un accident du travail ou une maladie professionnelle, en lien avec le FASTT ;
- les actions de reconversion professionnelle des salariés intérimaires après un accident du travail ou une maladie professionnelle, en lien avec le FPE-TT.

Article 2 | Financement de la politique santé, sécurité et prévention de la désinsertion professionnelle dans la branche

En s'inspirant des mécanismes mis en œuvre pour le financement de la formation professionnelle, le financement de la politique de santé, sécurité et prévention de la désinsertion professionnelle de la branche du travail temporaire pourra notamment s'appuyer sur une contribution conventionnelle.

Cette contribution financera notamment :

- le fonctionnement de l'organisme paritaire de gouvernance et de pilotage dédié à la santé, la sécurité et la prévention de la désinsertion professionnelle, et ses actions ;
- les études et l'exploitation des données par l'organisme paritaire de gouvernance et de pilotage ;
- les outils et actions de prévention des risques et la formation des salariés à la prévention des risques ;
- la prévention de la désinsertion professionnelle.

Article 3 | Méthodologie des travaux

Pour permettre à la CPPNI de négocier un accord, les parties signataires conviennent, sur la base des dispositions légales et réglementaires en vigueur de fixer les conditions de la future négociation autour des éléments suivants :

a) Phase amont : mise en place d'un groupe de travail technique paritaire au sein de la CPPNI destiné à préparer un accord en vue de la création de l'organisme paritaire dédié à la santé, la sécurité et la prévention de la désinsertion professionnelle.

Immédiatement après la création de cet organisme paritaire, le groupe de travail paritaire sera en charge de définir le processus en vue de l'embauche d'une ou d'un directeur(trice).

b) Première phase : préparation de la négociation d'un accord global sur la santé, la sécurité, et la prévention, y compris la prévention de la désinsertion professionnelle dans la branche.

Pour préparer la négociation, un second groupe de travail technique est mis en place au sein de la CPPNI.

Ce groupe de travail a pour objectif :

- de faire un état des lieux des actions mises en place suite à l'accord du 3 mars 2017 ;
- d'identifier les actions à créer ou à améliorer ;
- de lancer toute étude permettant de définir le contenu et les moyens nécessaire à la mise en place d'une politique santé et sécurité de branche ;
- de faire des propositions d'actions à la CPPNI.

Ce groupe de travail sera assisté par le(la) directeur(trice) de l'organisme paritaire de gouvernance et de pilotage qui participera et contribuera aux travaux.

c) Deuxième phase : négociation ayant pour finalité de doter la branche d'un accord global sur la santé, la sécurité et la prévention avec des outils et moyens associés. Cet accord global s'appliquera aux salariés intérimaires (y compris en CDI) ainsi qu'aux salariés permanents.

Article 4 | Composition et modalités de fonctionnement du groupe de travail technique

Le groupe de travail paritaire visé à l'article 3 est constitué de deux représentants et d'un « spécialiste-expert » par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, et d'un nombre équivalent de représentants de Prism'emploi.

Les parties signataires conviennent de mettre à disposition des partenaires sociaux deux experts, un pour les organisations syndicales de salariés et un pour Prism'emploi, afin de leur apporter l'expertise technique nécessaire tout au long de la négociation.

Les honoraires de ces experts seront pris en charge par l'AGF-CPPNTT.

En application de l'accord du 25 mai 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI, le temps passé aux réunions du groupe de travail technique est indemnisé conformément aux dispositions de l'accord du 16 novembre 1982 et ses avenants.

Par ailleurs, en complément du forfait annuel de 288 heures octroyé à chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche par l'accord de branche du 19 novembre 2021, les parties signataires du présent accord conviennent d'octroyer à ces organisations des moyens supplémentaires, sous la forme d'un forfait d'heures spécifique, destinés à prendre en charge le temps de préparation des réunions du groupe de travail technique paritaire.

À cette fin, chaque organisation syndicale bénéficie d'un forfait spécifique de 12 heures pour préparer chaque réunion du groupe de travail technique paritaire, soit l'équivalent d'un forfait mensuel de 24 heures par organisation syndicale dans le cas où deux groupes de travail technique paritaires se tiendraient par mois.

Le financement de ce forfait est assuré par l'association de gestion des fonds de la CPPN-TT (AGF-CPPNTT) sur les fonds collectés au titre de la contribution CPPN-TT. Ce financement prendra la forme d'un remboursement des entreprises.

Il reviendra, par conséquent, à chaque organisation syndicale le soin de préciser au secrétariat de la CPPN-TT le nombre d'heures du forfait utilisé individuellement par l'un ou l'autre de ses représentants participant à la réunion du groupe de travail technique paritaire.

Pour ce faire, l'attestation de présence remise à chaque représentant syndical à l'issue d'une réunion du groupe de travail technique paritaire, justifiant de sa participation effective à cette réunion, mentionne, outre les horaires de la réunion, le nombre d'heures utilisé au titre du forfait spécifique.

Les heures mentionnées sur l'attestation de présence sont indemnisées au taux normal par l'entreprise avec laquelle le représentant syndical est lié par un contrat de travail ou, à défaut, avec laquelle a été conclu le contrat de mission précédent. Dans ce dernier cas, les heures sont indemnisées au taux normal du salaire horaire du dernier contrat de mission.

L'ensemble des dépenses engagées par les entreprises leur sera remboursé par le secrétariat de la CPPN-TT.

Article 5 | Calendrier prévisionnel des travaux paritaires

■ Phase amont : les parties signataires conviennent que les travaux du groupe technique paritaire destiné à préparer un accord en vue de la création de l'organisme paritaire de gouvernance et de pilotage de la politique de prévention, santé et sécurité de la branche débutent dès la signature du présent accord de méthode.

■ Première phase : les parties signataires considèrent que les travaux du groupe de travail destiné à préparer la négociation d'un accord global sur la santé, la sécurité, et la prévention dans la branche commenceront immédiatement après la signature de l'accord créant l'organisme paritaire de gouvernance et de pilotage.

■ Deuxième phase : la négociation de l'accord global sur la santé, la sécurité et la prévention avec des outils et moyens associés se tiendra au cours de l'année 2026.

Article 6 | Entrée en vigueur. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin à la conclusion de l'accord global sur la santé, la sécurité et la prévention avec des outils et moyens associés.

Le présent accord est un accord-cadre dont la signature est indépendante de celle de l'accord global sur la santé, la sécurité et la prévention de la désinsertion professionnelle.

Article 7 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties 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 8 | Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 21 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Schéma de présentation de la place de l'organisme de branche au sein des autres instances ou organismes de la branche

Organisme paritaire dédié à la santé, la sécurité et la prévention de la désinsertion professionnelle

Ses missions :

- Observatoire des données de sinistralité de la branche
- Piloter la politique santé et sécurité de la branche en tant qu'opérateur ou donneur d'ordre
- Assurer la maîtrise d'ouvrage de la politique santé, sécurité et prévention de la désinsertion professionnelle de la branche

Ces missions seront coordonnées avec les organismes et instances paritaires de la branche : l'organisme sera ainsi en pilotage d'actions, en coordination, ou en opérateur direct d'actions.

CPNSST Créée en 2002

- Préconiser des actions concrètes au sein de la branche en santé et sécurité au travail
- Doter la branche d'une politique active en communication auprès des salariés intérimaires et permanents (documents d'information en sécurité et santé au travail)

FASTT Créé en 1992

- Favoriser l'intégration sociale et professionnelle des salariés intérimaires
- Piloter les régimes de protection sociale des salariés intérimaires et gérer les fonds de solidarité qui y sont attachés (financement d'actions de prévention des risques professionnels)

FPE-TT Créé en 1996

- Sécuriser les parcours et le développement des compétences des salariés intérimaires
- Accompagner, par un suivi individuel et personnalisé, les salariés intérimaires en AT/MP dans leur projet de reconversion (création du Pôle Reconversion en 2023)

OIR Créé en 2013

- Réaliser des études au service de la branche

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250500-001225

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
