



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS

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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2025-51

20 décembre 2025

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2025-51 du 20 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° 2025-51.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-51 du 20 décembre 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 16 Transports-routiers : accord de méthode du 4 novembre 2025 relatif aux classifications des emplois dans les entreprises de transport sanitaire.....	5
IDCC 112 Laitière-industrie : accord-cadre du 16 avril 2025 relatif à la prévoyance.....	9
IDCC 112 Laitière-industrie : avenant n° 39 du 16 avril 2025 relatif à la modification du titre IX « Prévoyance ».....	18
IDCC 538 Manutention ferroviaire : accord du 13 novembre 2025 relatif à la contribution conventionnelle au titre du plan de développement des compétences	26
IDCC 538 Manutention ferroviaire : accord du 27 novembre 2025 relatif à l'indemnité de départ à la retraite.....	29
IDCC 538 Manutention ferroviaire : accord du 27 novembre 2025 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération pour l'année 2026	34
IDCC 993 Prothésistes dentaires : avenant du 14 novembre 2025 relatif à l'actualisation de l'article 37 « Détermination de la durée du travail effectif pour le calcul de la durée du congé » de la convention collective nationale	42
IDCC 1534 Viandes-industries : accord du 13 novembre 2025 relatif à la liste des métiers exposés à des risques ergonomiques (FIPU) (art. L. 4163-2-1 du code du travail).....	44
IDCC 1596 Bâtiment (Île-de-France) : accord du 5 novembre 2025 relatif aux salaires minima	50
IDCC 1596 Bâtiment (Île-de-France) : accord du 5 novembre 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements	52
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Pays de la Loire) : accord du 7 novembre 2025 relatif aux salaires minimaux.....	54
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Pays de la Loire) : accord du 7 novembre 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements (repas, transports, trajets).....	57
IDCC 1597 Bâtiment (Île-de-France) : accord du 5 novembre 2025 relatif aux salaires minima	60
IDCC 1597 Bâtiment (Île-de-France) : accord du 5 novembre 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements	62
IDCC 1686 Audiovisuel-électronique-commerce : avenant n° 62 du 12 novembre 2025 à l'avenant n° 55 du 15 novembre 2022 relatif à l'aménagement du titre V « Prévoyance ».	64

IDCC 1909 Tourisme-organismes : accord n° 46 du 16 septembre 2025 relatif au haut degré de solidarité.....	66
IDCC 2511 Sport : avenant n° 216 du 20 novembre 2025 relatif au dialogue social.....	70
IDCC 2609 Bâtiment (Île-de-France) : accord du 5 novembre 2025 relatif aux salaires minimaux.....	73
IDCC 2609 Bâtiment (Pays de la Loire) : accord paritaire du 7 novembre 2025 relatif aux appointements minimaux	75
IDCC 2691 Enseignement privé indépendant : avenant n° 67 du 8 juillet 2025 relatif à la modification du titre II de la convention collective.....	78
IDCC 2691 Enseignement privé indépendant : avenant n° 68 du 8 juillet 2025 relatif à la modification du titre III de la convention collective	90
IDCC 3248 Métallurgie (Périgord) : accord du 22 septembre 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} janvier 2026.....	104
IDCC 3248 Métallurgie (Mayenne) : accord du 29 septembre 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} janvier 2026.....	106
IDCC 3248 Métallurgie (Mayenne) : accord du 21 octobre 2025 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	108
IDCC 3248 Métallurgie (Haute-Savoie) : accord du 31 octobre 2025 relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} janvier 2026.....	118

Accord(s) professionnel(s)

Industries électriques et gazières (IEG) : avenant n° 13 du 2 décembre 2025 à l'accord du 27 novembre 2008 relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire	120
--	-----

Accord de méthode du 4 novembre 2025

relatif aux classifications des emplois
dans les entreprises de transport sanitaire

NOR : ASET2550945M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

FNTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FGTE CFDT ;

FO UNCP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux, signataires du présent accord de méthode, considèrent indispensable de poursuivre les travaux entrepris pour moderniser les classifications des emplois dans les entreprises de transport sanitaire.

Conformément à l'accord du 28 mars 2022 relatif à la modernisation des classifications conventionnelles des ouvriers dans les entreprises de transport sanitaire, les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre ces négociations dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) sectorielle transport sanitaire en ayant pour objectif :

- d'identifier les emplois dans les entreprises de transport sanitaire ;
- les classer de manière claire et lisible pour les employeurs et les salariés ;
- fixer les niveaux de salaires conventionnels y afférents.

Ces négociations sectorielles sur le système de classification des autres emplois présents dans les entreprises de transport sanitaire sont justifiées par les spécificités inhérentes à ces dernières. Selon le dernier rapport de l'OPTL, ces emplois représentent aujourd'hui 11 % de la totalité des salariés du secteur du transport sanitaire. Les négociations sectorielles prendront en compte le contexte particulier d'exercice de l'activité du transport sanitaire et ont vocation à poursuivre la professionnalisation des métiers du secteur.

Les partenaires sociaux estiment que, à terme, la mise en place d'une grille de classification globale et dédiée permettra de structurer les parcours professionnels des salariés et d'accompagner la mutation des entreprises de transport sanitaire.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord de méthode a pour objet de définir le cadre des négociations que les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre pour :

1. Identifier les emplois existants dans les entreprises de transport sanitaire dans l'ensemble des catégories socio-professionnelles des nomenclatures de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport : ouvriers autres qu'ambulanciers (en raison de la précédente révision par l'accord du 28 mars 2022), employés, techniciens/agents de maîtrise, ingénieurs/cadres.

2. Élaborer une grille de classification des emplois pour chacune de ces catégories socio-professionnelles, dans le respect des critères classants retenus pour les personnels ambulanciers tels que définis dans l'article 3.1 de l'accord du 28 mars 2022 susvisé et rappelés dans l'article 2 ci-dessous.

3. Fixer les niveaux des salaires conventionnels afférents à l'ensemble de ces emplois.

Les partenaires sociaux conviennent de mener les négociations visées dans les paragraphes 1 à 3 ci-dessus en priorisant les emplois spécifiques au transport sanitaire proposés par le groupe de travail visé à l'article 3.1 ci-dessous.

Article 2 | Critères classants

Afin de garantir la cohérence de la classification de l'ensemble des emplois dans le transport sanitaire, les critères classants retenus seront identiques à ceux prévus pour les personnels ambulanciers dans l'accord du 28 mars 2022 :

1. Contenu et technicité de l'activité : nature et degré de difficulté des travaux requis pour un emploi, reconnaissance de la complexité des activités et tâches mises en œuvre.

2. Autonomie : degré de liberté et d'initiative dont le salarié dispose dans l'exercice de ses fonctions, tenant compte des consignes et directives déterminées dans le cadre de l'organisation générale du travail de l'entreprise.

3. Responsabilité : charge confiée au salarié dans l'exercice de son activité sur un ou plusieurs domaines d'action et réponse de ses actes professionnels devant son supérieur hiérarchique ;

4. Niveau de formation et de connaissances : ensemble des formations obligatoires et des savoir-faire requis pour occuper le poste.

Article 3 | Méthode de travail

3.1. Groupe de travail

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en place un groupe de travail composé de représentants des organisations syndicales et patronales représentatives dans la branche.

Ce groupe de travail sera chargé :

- d’identifier l’ensemble des emplois existants dans le respect des dispositions de l’article 1.1 ci-dessus ;
- de proposer les emplois spécifiques au transport sanitaire sur lesquels devront prioritairement porter les négociations ;
- de proposer une grille de classification indiquant le nombre de niveaux pour chacune des catégories socio-professionnelles dans le respect des dispositions de l’article 1.2 ci-dessus ;
- de proposer les niveaux de salaires conventionnels afférents à chacun de ces emplois.

3.2. Composition des délégations

Ce groupe de travail paritaire est composé :

- de deux représentants par organisation syndicale représentative dans la branche ;
- de deux représentants par organisation patronale représentative dans la branche.

En raison du traitement d’un sujet particulièrement technique, il est ponctuellement permis aux organisations qui le souhaitent d’intégrer un troisième représentant.

3.3. Calendrier

Les partenaires sociaux retiennent le calendrier prévisionnel suivant :

- réunion de mise en œuvre du présent accord de méthode : dans le mois suivant sa signature ;
- réunions du groupe de travail : selon un calendrier à établir par ses membres ;
- bilan intermédiaire présenté en CPPNI sectorielle transport sanitaire : toutes les six réunions du groupe de travail pour évaluer l’avancement des travaux ;
- finalisation des travaux du groupe de travail : dans un délai de deux ans à compter de la signature du présent accord.

Article 4 | Suivi et évaluation

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en place un mécanisme de suivi et d’évaluation des travaux du groupe de travail.

Le bilan intermédiaire présenté en CPPNI sectorielle transport sanitaire évoqué à l’article 3.3 sera réalisé pour évaluer les progrès accomplis et ajuster la méthode de travail si nécessaire.

Article 5 | Dispositions spécifiques

Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions de l’article L. 2241-15 du code du travail, s’engagent à prendre en compte l’objectif d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l’effectif de l’entreprise sans qu’il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | Ouverture des négociations

Sur la base des travaux et des propositions formulées par le groupe de travail, la CPPNI sectorielle du transport sanitaire ouvrira les négociations visées à l'article 1^{er} du présent accord de méthode.

Article 7 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord de méthode est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de sa signature. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant sa signature.

Article 8 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 4 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord-cadre du 16 avril 2025 relatif à la prévoyance

NOR : ASET2550993M

IDCC : 112

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

FNIL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de l'industrie laitière ont conclu le 26 novembre 2003 un accord national relatif aux garanties de prévoyance des salariés non cadres.

Depuis 2003, cet accord a été modifié par 8 avenants et a fait l'objet d'une actualisation constante conforme aux évolutions législatives et réglementaires en la matière.

Néanmoins, afin d'améliorer la lisibilité du régime de prévoyance non cadre, les partenaires sociaux décident de conclure le présent accord-cadre national dans un objectif de toilettage des dispositions conventionnelles et pour permettre un accès simplifié aux entreprises et aux salariés des industries laitières.

Ainsi, le présent accord se substitue intégralement à l'accord du 26 novembre 2003, étendu par arrêté du 4 mai 2004, et modifié par les huit avenants suivants :

- avenant n° 1 du 10 février 2009, étendu par l'arrêté du 10 juillet 2009 ;
- avenant n° 2 du 15 octobre 2013, étendu par l'arrêté du 15 décembre 2014 ;
- avenant n° 3 du 24 octobre 2018, étendu par l'arrêté du 15 janvier 2020 ;
- avenant n° 4 du 21 octobre 2021, étendu par l'arrêté du 3 juin 2022 ;
- avenant n° 5 du 19 décembre 2022, étendu par l'arrêté du 10 juillet 2023 ;
- avenant n° 6 du 17 novembre 2023, étendu par l'arrêté du 12 mars 2024 ;

- avenant n° 7 du 29 avril 2024, étendu par l'arrêté du 4 décembre 2024 ;
- avenant n° 8 du 23 octobre 2024, étendu par l'arrêté du 5 mars 2025.

Par ailleurs, conformément à la volonté des partenaires sociaux, le présent accord prévoit la mise en place d'une garantie pour les salariés classés en invalidité 1^{re} catégorie, à compter du 1^{er} juillet 2025.

Enfin, les dispositions du titre 9 de la convention collective nationale de l'industrie laitière sont également modifiées par avenant technique à la convention collective, afin de tenir compte de ce nouvel accord-cadre.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord-cadre est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière (brochure n° 3124 – IDCC 112).

Article 2 | Objet et bénéficiaires

Le présent accord-cadre a pour objet d'instituer un régime de prévoyance au niveau de la branche, au bénéfice des salariés non cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

En conséquence de ce qui précède, ne bénéficient pas du régime de prévoyance de la branche les salariés relevant de la catégorie objective cadre, visant :

- au titre des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, les salariés cadres classés à partir du niveau 9 – échelon 1 de la classification professionnelle introduite par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955 ;
- au titre des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, les salariés classés à partir du niveau 8 – échelon 1 de la classification professionnelle introduite par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955.

De plus, les entreprises ont la faculté de compléter la catégorie cadre ci-dessus mentionnée par les salariés non cadres, classés à partir du niveau 6 – échelon 1 de la classification professionnelle susmentionnée, sous réserve de l'agrément de l'accord du 23 octobre 2024 par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres (APEC). Dans ce cas, ces salariés ne bénéficieront pas du présent régime de prévoyance des non-cadres. Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix.

Article 3 | Risques couverts. Maintien et cessation des garanties. Portabilité

Article 3.1 | Risques couverts

Sans préjudice de dispositions plus favorables mises en œuvre au sein des entreprises, le régime de prévoyance couvrira les risques suivants :

- décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, par :
 - le versement d'un capital au bénéfice des ayants droit (cf. article 4.1) ;
 - le versement d'une rente éducation au bénéfice des enfants à charge (cf. article 4.4) ;
 - le versement d'une allocation de frais d'obsèques au bénéfice de la personne ayant réglé ces derniers (cf. article 4.2) ;
- invalidité permanente et totale, par :
 - le versement d'un capital au bénéfice du salarié (cf. article 4.3) ;
 - d'une rente éducation au bénéfice des enfants à charge (cf. article 4.4) ;

- invalidité de 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie, par le versement d'une rente au bénéfice du salarié (cf. article 4.5) ;
- incapacité de travail, longue maladie, par le versement d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale au bénéfice du salarié (cf. article 4.6).

Article 3.2 | Conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Sauf application des dispositions ci-après, la suspension du contrat de travail du participant entraîne celle des garanties.

Les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations (calculées selon les règles applicables en dehors des périodes de suspension du contrat de travail), au salarié :

- dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou d'indemnités journalières de la sécurité sociale, ou d'indemnités complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- en arrêt de travail pour maladie ou accident, invalidité/incapacité permanente professionnelle, qui bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale ;
- dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :
 - d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;
 - ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...)

Il est précisé que l'assiette des cotisations et des prestations à retenir dans ce cas est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

Article 3.3 | Cessation des garanties

Les garanties cessent :

- lorsque le participant cesse d'appartenir à la catégorie des bénéficiaires ;
- à la rupture du contrat de travail, sous réserve de l'application de la portabilité (cf. art. 3.4) ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du participant ^[1] ;
- au décès du salarié.

La cessation des garanties ne remet pas en cause le versement des prestations déjà acquises lorsque survient l'évènement mettant fin aux garanties.

Article 3.4 | Portabilité

En cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, les salariés garantis par le présent régime bénéficient du maintien de cette couverture, à titre gratuit, pendant une durée maximale de 12 mois, suivant les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

[1] La cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ne s'applique pas aux salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale.

Il est précisé que :

- le salaire de référence servant de base au calcul des prestations pendant la période de portabilité est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie, étant précisé que la période prise en compte pour déterminer le salaire de référence est celle précédant la date de cessation du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel) ;

- en cas d'incapacité de travail, l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale indique que le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période. Pour l'application de cette limite, si l'allocation de chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité ;
- le maintien des garanties prend effet le lendemain de la date de fin du contrat de travail. Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, il s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du bénéficiaire dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, arrondie le cas échéant au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois ;
- le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire prend un autre emploi, ou dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage, ou à la date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale, ou en cas de décès.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour maladie ou tout autre motif, ne modifie pas la durée du maintien des garanties, qui ne peut être prolongée.

Article 4 | Garanties minimales obligatoires

La synthèse des garanties est fixée en annexe 1 du présent accord.

Article 4.1 | Garantie capital décès du salarié

Versement au(x) bénéficiaire(s) préalablement désigné(s) par le salarié participant, au moment de l'adhésion ou en cours de contrat, ou, à défaut, à ses ayants droit, suivant les modalités ci-après, d'un capital dont le montant est fixé sur la base d'un pourcentage du salaire de référence :

- célibataire, veuf ou divorcé : 100 % du salaire de référence ;
- marié, lié par un Pacs ou en situation de concubinage notoire : 110 % du salaire de référence.

À défaut de désignation expresse, ou en cas de décès des bénéficiaires désignés survenu antérieurement à celui du participant, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé de corps ni divorcé ou, à défaut, au partenaire de Pacs ou, à défaut, au concubin notoire ;
- aux enfants du participant par parts égales ;
- aux ascendants du participant par parts égales ;
- aux autres personnes à charge au sens fiscal par parts égales ;
- aux autres héritiers du participant par parts égales.

Pour le versement du capital décès au concubin survivant, ce dernier doit apporter la preuve qu'il a vécu au moins 2 ans en concubinage notoire avec le salarié avant son décès. De plus, le concubin ainsi que le salarié décédé doivent être, au regard de l'état civil, libres de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Article 4.2 | Garantie allocation frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, versement d'une allocation équivalente aux frais d'obsèques réellement engagés, plafonnée à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur au moment du décès, à la personne ayant réglé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture.

Article 4.3 | Garantie capital invalidité permanente et totale du salarié

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 de la prestation complémentaire pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Versement au salarié, en quatre fois dans l'année civile (1/4 par trimestre), suivant la déclaration d'invalidité 3^e catégorie par la sécurité sociale ou la prise d'effet du versement de la rente d'incapacité permanente et totale majorée de la prestation complémentaire pour recours à l'assistance d'une tierce personne, d'un capital comme suit :

- célibataire, veuf ou divorcé : 100 % du salaire de référence ;
- marié, lié par un Pacs ou concubin notoire : 110 % du salaire de référence.

Sur demande du salarié, ce capital pourra être versé en une seule fois.

Le versement des prestations au titre de l'invalidité permanente et totale prévue au présent régime met fin à la garantie décès.

Pour le versement du capital au salarié en situation de concubinage notoire, ce dernier doit apporter la preuve qu'il vit depuis au moins 2 ans en concubinage notoire. De plus, les deux membres du couple concubin doivent être, au regard de l'état civil, libres de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Article 4.4 | Garantie rente-éducation

Article 4.4.1 | Dispositions générales

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié, les enfants à charge bénéficient d'une rente temporaire annuelle égale à :

- de 0 au 12^e anniversaire : 6 % du salaire de référence brut, avec une rente minimum de 1 500 euros ;
- du 12^e au 18^e anniversaire : 9 % du salaire de référence brut, avec une rente minimum de 2 250 euros ;
- du 18^e au 26^e anniversaire (ou 30^e anniversaire en cas de contrat d'apprentissage) : 11 % du salaire de référence brut, avec une rente minimum de 2 750 euros.

Sont ainsi concernés, les enfants à charge au moment du décès du salarié, les enfants dont la filiation avec ce dernier, y compris adoptive, est légalement établie, et en fonction de leur âge, dans les conditions suivantes :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition, soit :
 - en cas de poursuite d'études ou événements assimilés ;
 - en cas d'inscription à France Travail en tant que demandeur d'emploi et non-indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
- ou jusqu'au 30^e anniversaire, en cas de contrat d'apprentissage.

La rente est doublée lorsque les enfants sont orphelins des deux parents.

Les rentes sont payables trimestriellement et par avance. Lorsque l'enfant est mineur ou majeur protégé, la prestation est versée à son représentant légal.

Article 4.4.2 | Dispositions spécifiques au bénéfice des enfants en situation d'invalidité

En lieu et place des dispositions générales ci-dessus, en cas de décès ou d'invalidité permanente ou totale du salarié, la rente éducation est versée de façon viagère, lorsque l'enfant à charge au moment du décès ou de l'invalidité permanente ou totale du salarié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie par la sécurité sociale avant son 26^e anniversaire. La rente éducation est alors viagère et égale à 12 % du salaire de référence brut, avec une rente annuelle minimum de 3 000 euros.

La rente est doublée lorsque les enfants reconnus invalides sont orphelins des deux parents.

Les rentes sont payables trimestriellement et par avance. Lorsque l'enfant est mineur ou majeur protégé, la prestation est versée à son représentant légal.

Article 4.5 | Garantie rente invalidité de 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie

L'invalidité est définie par référence au régime de base de la sécurité sociale, en application des dispositions de l'article L. 341-1 du code de la sécurité sociale.

Versement, en complément de la rente versée par la sécurité sociale et aussi longtemps que l'assuré en bénéficie, d'une rente calculée comme suit :

- invalidité 1^{re} catégorie ou incapacité permanente professionnelle pour un taux compris entre 33 % et 66 % : 36 % du salaire brut de référence, sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale^[1] ;
- invalidité 2^e ou 3^e catégorie ou incapacité permanente professionnelle pour un taux égal ou supérieur à 66 % : 70 % du salaire brut de référence, sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale.

La rente d'invalidité est servie aussi longtemps que le salarié bénéficie d'une rente de la sécurité sociale.

Article 4.6 | Garantie incapacité de travail. Longue maladie

En cas d'incapacité de travail pour maladie ou accident, versement d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale, au titre de l'assurance-maladie, ou des accidents du travail ou des maladies professionnelles, comme suit : 70 % du salaire brut de référence, sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et des prestations versées au titre d'un éventuel autre régime complémentaire de prévoyance. La prestation est versée à partir du 151^e jour d'arrêt de travail, tant que l'incapacité de travail est indemnisée par la sécurité sociale, dans la limite du 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Article 4.7 | Salaire de référence servant au calcul des prestations

Le salaire de référence servant au calcul des prestations correspond :

- pour les garanties décès, invalidité permanente et totale du salarié et rente éducation : à la rémunération annuelle brute cumulée ayant donné lieu à cotisations au cours des quatre trimestres civils précédant soit le décès, soit l'invalidité permanente totale ;
- pour les garanties rente-invalidité de 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie et incapacité de travail – longue maladie : à la rémunération annuelle brute cumulée ayant donné lieu à cotisations au cours

[1] Le droit à la garantie « invalidité 1^{re} catégorie » est ouvert aux assurés pour tout passage en invalidité à compter du 1^{er} juillet 2025 (quelle que soit la date d'arrêt de travail initial).

des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance ou le classement en invalidité.

Dans tous les cas, la rémunération prise en compte est limitée à la tranche 2 des salaires. Pour les besoins du présent régime, la tranche 2 est plafonnée à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le salaire de référence annuel est reconstitué à partir des éléments de salaire que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé.

Article 4.8 | Revalorisations des prestations

Les prestations d'indemnités journalières complémentaires, les rentes d'invalidité et les rentes d'éducation sont revalorisées dans les conditions prévues par le contrat de l'organisme assureur.

Article 5 | Cotisations

Les cotisations sont assises sur le salaire brut tranches 1 et 2. La tranche 1 correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. Pour les besoins du présent régime, la tranche 2 correspond à la partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Les cotisations globales sont réparties à hauteur de 56 % à la charge de l'employeur et de 44 % à la charge du salarié. Dans ce cadre, le taux de cotisation affecté à la garantie incapacité de travail est pris en charge à 100 % par le salarié.

Article 6 | Changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'assureur, les rentes (ou indemnités) en cours de service à cette date, sont maintenues au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat d'assurance. L'entreprise prendra toutes les dispositions nécessaires pour assurer la poursuite des revalorisations auprès du nouvel organisme assureur de sa couverture prévoyance.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité ou invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès ou arrêt de travail sera au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Les conditions dans lesquelles ces obligations seront couvertes seront définies lors du changement d'organisme assureur.

Article 7 | Durée et date d'effet

Le présent accord est conclu à durée indéterminée et entrera en vigueur dès le 1^{er} juillet 2025.

Article 8 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 9 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à

modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier tout le personnel non cadre d'entreprise relevant de la convention collective de l'industrie laitière, et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 10 | Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, en application du code du travail.

Fait à Paris, le 16 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Tableau des garanties

Risque	Garantie
Décès ou invalidité permanente et totale	100 % du SR pour célibataire, veuf ou divorcé. 110 % du SR pour marié, Pacs, concubin notoire.
Rente éducation	Cas général : – 6 % du SR (avec plancher de 1 500 €) pour les enfants jusqu'au 12 ^e anniversaire. – 9 % du SR (avec plancher de 2 250 €) pour les enfants du 12 au 18 ^e anniversaire. – 11 % du SR (avec plancher de 2 750 €) pour les enfants du : 18 ^e au 26 ^e anniversaire s'il est étudiant ou demandeur d'emploi non-indemnisé ; 18 ^e au 30 ^e anniversaire s'il est apprenti. – Pour les enfants reconnus invalides (2 ^e ou 3 ^e catégorie) avant leur 26 ^e anniversaire : 12 % du SR (avec plancher de 3 000 €) en rente viagère. – Orphelin de père et mère : doublement de la rente.
Invalidité 1 ^{re} , 2 ^e ou 3 ^e catégorie	1 ^{re} catégorie = 36 % du SR. 2 ^e et 3 ^e catégorie = 70 % du SR.
Incapacité de travail Longue maladie	70 % du SR, après une franchise de 150 jours.
Allocation obsèques	Frais réels engagés, avec un plafond de 100 % PMSS.

Avenant n° 39 du 16 avril 2025 relatif à la modification du titre IX « Prévoyance »

NOR : ASET2550992M

IDCC : 112

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

FNIL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu les dispositions de l'accord-cadre national sur la prévoyance dans l'industrie laitière du 16 avril 2025, la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) est mise à jour par le présent avenant technique.

Article 1^{er} | Modification du titre IX de la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) relatif au régime de prévoyance

À compter du 1^{er} juillet 2025, le titre IX de la convention collective de l'industrie laitière est modifié comme suit :

« Titre IX Prévoyance

Les dispositions de l'accord-cadre national sur la prévoyance dans l'industrie laitière du 16 avril 2025 sont incorporées dans le présent titre.

Article 9.1 | Champ d'application

Le présent accord-cadre est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie laitière (brochure n° 3124 – IDCC 112).

Article 9.2 | *Objet et bénéficiaires*

Le présent accord-cadre a pour objet d'instituer un régime de prévoyance au niveau de la branche, au bénéfice des salariés non cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

En conséquence de ce qui précède, ne bénéficient pas du régime de prévoyance de la branche les salariés relevant de la catégorie objective cadre, visant :

- au titre des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national inter-professionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, les salariés cadres classés à partir du niveau 9 – échelon 1 de la classification professionnelle introduite par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955 ;
- au titre des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national inter-professionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, les salariés classés à partir du niveau 8 – échelon 1 de la classification professionnelle introduite par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale de l'industrie laitière du 20 mai 1955.

De plus, les entreprises ont la faculté de compléter la catégorie cadre ci-dessus mentionnée par les salariés non cadres, classés à partir du niveau 6 – échelon 1 de la classification professionnelle susmentionnée, sous réserve de l'agrément de l'accord du 23 octobre 2024 par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres (APEC). Dans ce cas, ces salariés ne bénéficieront pas du présent régime de prévoyance des non-cadres. Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix.

Article 9.3 | *Risques couverts. Maintien et cessation des garanties. Portabilité*

Article 9.3.1 | Risques couverts

Sans préjudice de dispositions plus favorables mises en œuvre au sein des entreprises, le régime de prévoyance couvrira les risques suivants :

- décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, par :
 - le versement d'un capital au bénéfice des ayants droit (cf. article 4.1) ;
 - le versement d'une rente éducation au bénéfice des enfants à charge (cf. article 4.4) ;
 - le versement d'une allocation de frais d'obsèques au bénéfice de la personne ayant réglé ces derniers (cf. article 4.2) ;
- invalidité permanente et totale, par :
 - le versement d'un capital au bénéfice du salarié (cf. article 4.3) ;
 - d'une rente éducation au bénéfice des enfants à charge (cf. article 4.4) ;
- invalidité de 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie, par le versement d'une rente au bénéfice du salarié (cf. article 4.5) ;
- incapacité de travail, longue maladie, par le versement d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale au bénéfice du salarié (cf. article 4.6).

Article 9.3.2 | Conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Sauf application des dispositions ci-après, la suspension du contrat de travail du participant entraîne celle des garanties.

Les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations (calculées selon les règles applicables en dehors des périodes de suspension du contrat de travail), au salarié :

- dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou d'indemnités journalières de la sécurité sociale, ou d'indemnités complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- en arrêt de travail pour maladie ou accident, invalidité/incapacité permanente professionnelle, qui bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale ;
- dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :
 - d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;
 - ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Il est précisé que l'assiette des cotisations et des prestations à retenir dans ce cas est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur).

Article 9.3.3 | Cessation des garanties

Les garanties cessent :

- lorsque le participant cesse d'appartenir à la catégorie des bénéficiaires ;
- à la rupture du contrat de travail, sous réserve de l'application de la portabilité (cf. art. 3.4) ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du participant^[1] ;
- au décès du salarié.

La cessation des garanties ne remet pas en cause le versement des prestations déjà acquises lorsque survient l'évènement mettant fin aux garanties.

Article 9.3.4 | Portabilité

En cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, les salariés garantis par le présent régime bénéficient du maintien de cette couverture, à titre gratuit, pendant une durée maximale de 12 mois, suivant les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Il est précisé que :

- le salaire de référence servant de base au calcul des prestations pendant la période de portabilité est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie, étant précisé que la période prise en compte pour déterminer le salaire de référence est celle précédant la date de cessation du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel) ;

[1] La cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ne s'applique pas aux salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale.

- en cas d'incapacité de travail, l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale indique que le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période. Pour l'application de cette limite, si l'allocation de chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité ;
- le maintien des garanties prend effet le lendemain de la date de fin du contrat de travail. Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, il s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du bénéficiaire dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, arrondie le cas échéant au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois ;
- le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire prend un autre emploi, ou dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage, ou à la date d'effet de la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale, ou en cas de décès.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour maladie ou tout autre motif, ne modifie pas la durée du maintien des garanties, qui ne peut être prolongée.

Article 9.4 | *Garanties minimales obligatoires*

La synthèse des garanties est fixée en annexe 1 du présent accord.

Article 9.4.1 | Garantie capital décès du salarié

Versement au(x) bénéficiaire(s) préalablement désigné(s) par le salarié participant, au moment de l'adhésion ou en cours de contrat, ou, à défaut, à ses ayants droit, suivant les modalités ci-après, d'un capital dont le montant est fixé sur la base d'un pourcentage du salaire de référence :

- célibataire, veuf ou divorcé : 100 % du salaire de référence ;
- marié, lié par un Pacs ou en situation de concubinage notoire : 110 % du salaire de référence.

À défaut de désignation expresse, ou en cas de décès des bénéficiaires désignés survenu antérieurement à celui du participant, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé de corps ni divorcé ou, à défaut, au partenaire de Pacs ou, à défaut, au concubin notoire ;
- aux enfants du participant par parts égales ;
- aux ascendants du participant par parts égales ;
- aux autres personnes à charge au sens fiscal par parts égales ;
- aux autres héritiers du participant par parts égales.

Pour le versement du capital décès au concubin survivant, ce dernier doit apporter la preuve qu'il a vécu au moins 2 ans en concubinage notoire avec le salarié avant son décès. De plus, le concubin ainsi que le salarié décédé doivent être, au regard de l'état civil, libres de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Article 9.4.2 | Garantie allocation frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, versement d'une allocation équivalente aux frais d'obsèques réellement engagés, plafonnée à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur au moment du décès, à la personne ayant réglé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture.

Article 9.4.3 | Garantie capital invalidité permanente et totale du salarié

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 de la prestation complémentaire pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

Versement au salarié, en quatre fois dans l'année civile (1/4 par trimestre), suivant la déclaration d'invalidité 3^e catégorie par la sécurité sociale ou la prise d'effet du versement de la rente d'incapacité permanente et totale majorée de la prestation complémentaire pour recours à l'assistance d'une tierce personne, d'un capital comme suit :

- célibataire, veuf ou divorcé : 100 % du salaire de référence ;
- marié, lié par un Pacs ou concubin notoire : 110 % du salaire de référence.

Sur demande du salarié, ce capital pourra être versé en une seule fois.

Le versement des prestations au titre de l'invalidité permanente et totale prévue au présent régime met fin à la garantie décès.

Pour le versement du capital au salarié en situation de concubinage notoire, ce dernier doit apporter la preuve qu'il vit depuis au moins 2 ans en concubinage notoire. De plus, les deux membres du couple concubin doivent être, au regard de l'état civil, libres de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Article 9.4.4 | Garantie rente-éducation

Article 9.4.4.1 | Dispositions générales

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale du salarié, les enfants à charge bénéficient d'une rente temporaire annuelle égale à :

- de 0 au 12^e anniversaire : 6 % du salaire de référence brut, avec une rente minimum de 1 500 euros ;
- du 12^e au 18^e anniversaire : 9 % du salaire de référence brut, avec une rente minimum de 2 250 euros ;
- du 18^e au 26^e anniversaire (ou 30^e anniversaire en cas de contrat d'apprentissage) : 11 % du salaire de référence brut, avec une rente minimum de 2 750 euros.

Sont ainsi concernés, les enfants à charge au moment du décès du salarié, les enfants dont la filiation avec ce dernier, y compris adoptive, est légalement établie, et en fonction de leur âge, dans les conditions suivantes :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition, soit :
 - en cas de poursuite d'études ou événements assimilés,
 - en cas d'inscription à France Travail en tant que demandeur d'emploi et non-indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
- ou jusqu'au 30^e anniversaire, en cas de contrat d'apprentissage.

La rente est doublée lorsque les enfants sont orphelins des deux parents.

Les rentes sont payables trimestriellement et par avance. Lorsque l'enfant est mineur ou majeur protégé, la prestation est versée à son représentant légal.

Article 9.4.4.2 | Dispositions spécifiques au bénéfice des enfants en situation d'invalidité

En lieu et place des dispositions générales ci-dessus, en cas de décès ou d'invalidité permanente ou totale du salarié, la rente éducation est versée de façon viagère, lorsque l'enfant à charge au moment du décès ou de l'invalidité permanente ou totale du salarié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie par la sécurité sociale avant son 26^e anniversaire. La rente éducation est alors viagère et égale à 12 % du salaire de référence brut, avec une rente annuelle minimum de 3 000 euros.

La rente est doublée lorsque les enfants reconnus invalides sont orphelins des deux parents.

Les rentes sont payables trimestriellement et par avance. Lorsque l'enfant est mineur ou majeur protégé, la prestation est versée à son représentant légal.

Article 9.4.5 | Garantie rente invalidité de 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie

L'invalidité est définie par référence au régime de base de la sécurité sociale, en application des dispositions de l'article L. 341-1 du code de la sécurité sociale.

Versement, en complément de la rente versée par la sécurité sociale et aussi longtemps que l'assuré en bénéficie, d'une rente calculée comme suit :

- invalidité 1^{re} catégorie ou incapacité permanente professionnelle pour un taux compris entre 33 % et 66 % : 36 % du salaire brut de référence, sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale^[1] ;
- invalidité 2^e ou 3^e catégorie ou incapacité permanente professionnelle pour un taux égal ou supérieur à 66 % : 70 % du salaire brut de référence, sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale.

La rente d'invalidité est servie aussi longtemps que le salarié bénéficie d'une rente de la sécurité sociale.

Article 9.4.6 | Garantie incapacité de travail. Longue maladie

En cas d'incapacité de travail pour maladie ou accident, versement d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale, au titre de l'assurance-maladie, ou des accidents du travail ou des maladies professionnelles, comme suit : 70 % du salaire brut de référence, sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et des prestations versées au titre d'un éventuel autre régime complémentaire de prévoyance. La prestation est versée à partir du 151^e jour d'arrêt de travail, tant que l'incapacité de travail est indemnisée par la sécurité sociale, dans la limite du 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Article 9.4.7 | Salaire de référence servant au calcul des prestations

Le salaire de référence servant au calcul des prestations correspond :

- pour les garanties décès, invalidité permanente et totale du salarié et rente éducation : à la rémunération annuelle brute cumulée ayant donné lieu à cotisations au cours des quatre trimestres civils précédant soit le décès, soit l'invalidité permanente totale ;
- pour les garanties rente-invalidité de 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie et incapacité de travail – longue maladie : à la rémunération annuelle brute cumulée ayant donné lieu à cotisations au cours des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance ou le classement en invalidité.

[1] Le droit à la garantie « invalidité 1^{re} catégorie » est ouvert aux assurés pour tout passage en invalidité à compter du 1^{er} juillet 2025 (quelle que soit la date d'arrêt de travail initial).

Dans tous les cas, la rémunération prise en compte est limitée à la tranche 2 des salaires. Pour les besoins du présent régime, la tranche 2 est plafonnée à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le salaire de référence annuel est reconstitué à partir des éléments de salaire que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé.

Article 9.4.8 | Revalorisations des prestations

Les prestations d'indemnités journalières complémentaires, les rentes d'invalidité et les rentes d'éducation sont revalorisées dans les conditions prévues par le contrat de l'organisme assureur.

Article 9.5 | Cotisations

Les cotisations sont assises sur le salaire brut tranches 1 et 2. La tranche 1 correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. Pour les besoins du présent régime, la tranche 2 correspond à la partie de la rémunération de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Les cotisations globales sont réparties à hauteur de 56 % à la charge de l'employeur et de 44 % à la charge du salarié. Dans ce cadre, le taux de cotisation affecté à la garantie incapacité de travail est pris en charge à 100 % par le salarié.

Article 9.6 | Changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'assureur, les rentes (ou indemnités) en cours de service à cette date, sont maintenues au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat d'assurance. L'entreprise prendra toutes les dispositions nécessaires pour assurer la poursuite des revalorisations auprès du nouvel organisme assureur de sa couverture prévoyance.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité ou invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès ou arrêt de travail sera au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Les conditions dans lesquelles ces obligations seront couvertes seront définies lors du changement d'organisme assureur.

(Voir page suivante.)

Risque	Garantie
Décès ou invalidité permanente et totale	100 % du SR pour célibataire, veuf ou divorcé. 110 % du SR pour marié, Pacs, concubin notoire.
Rente éducation	Cas général : – 6 % du SR (avec plancher de 1 500 €) pour les enfants jusqu'au 12 ^e anniversaire. – 9 % du SR (avec plancher de 2 250 €) pour les enfants du 12 au 18 ^e anniversaire. – 11 % du SR (avec plancher de 2 750 €) pour les enfants du : 8 ^e au 26 ^e anniversaire s'il est étudiant ou demandeur d'emploi non-indemnisé ; 18 ^e au 30 ^e anniversaire s'il est apprenti. – Pour les enfants reconnus invalides (2 ^e ou 3 ^e catégorie) avant leur 26 ^e anniversaire 12 % du SR (avec plancher de 3 000 €) en rente viagère. Orphelin de père et mère : doublement de la rente.
Invalidité 1 ^{re} , 2 ^e ou 3 ^e catégorie	1 ^{re} catégorie = 36 % du SR. 2 ^e et 3 ^e catégorie = 70 % du SR.
Incapacité de travail Longue maladie	70 % du SR, après une franchise de 150 jours.
Allocation obsèques	Frais réels engagés, avec un plafond de 100 % PMSS.

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

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier tout le personnel non cadre d'entreprise relevant de la convention collective de l'industrie laitière, et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 3 | *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, en application du code du travail.

Fait à Paris, le 16 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 13 novembre 2025
relatif à la contribution conventionnelle
au titre du plan de développement des compétences

NOR : ASET2550987M

IDCC : 538

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

SAMERA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEETS FO ;

USPDA CGT ;

FGTE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Lors de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 13 novembre 2025 les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes qui, à la date d'application du présent accord se substituent intégralement à toutes les autres dispositions conventionnelles préexistantes relatives aux mêmes objets au sein de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes et notamment à celles de l'article 12 « La contribution "conventionnelle" au titre du plan de développement des compétences » de l'accord collectif du 14 novembre 2024 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle (2025-2026-2027) figurant aux textes attachés 3 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes.

Préambule

À la suite des travaux de la CPNE-FP CCN manutention ferroviaire et notamment des délibérations de la réunion du 11 septembre 2025 de cette instance concernant le point sur le dossier de la formation au français niveau A2 dans le cadre des nouvelles dispositions législatives relatives aux titres de travail des salariés étrangers, les signataires du présent accord ont convenu de modifier les termes de l'article 12 de l'accord collectif du 14 novembre 2024 afin :

- de préciser que toutes les formations en langue française, les tests et épreuves associés à celles-ci, entrant dans un parcours de formation permettant d'atteindre progressivement le niveau A2 requis pour l'obtention ou le renouvellement de titres de travail par des salariés

allophones constituent bien des formations à des compétences clés (compétences de base). Ce niveau A2 ne pouvant être obtenu que par étapes, toutes les formations d'alphabétisation, de niveau A1 ou autre contribuant au développement des connaissances par les salariés de la langue française sont donc visées par la présente révision du texte de l'article 12 relatif à la contribution conventionnelle ;

- de porter la part de la contribution conventionnelle affectée à la priorité de branche visant le développement de la qualification des salariés notamment via l'accès aux compétences clés (ou compétences de base) de 10 % à 20 %.

Le présent accord a le même champ d'application géographique et professionnel que la convention collective manutention ferroviaire et travaux connexes.

Article 1^{er} | Modification des dispositions conventionnelles

Compte tenu des éléments qui précèdent, les dispositions de l'article 12 « La contribution "conventionnelle" au titre du plan de développement des compétences » de l'accord du 14 novembre 2024 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle (2025-2026-2027) de la convention collective de la manutention ferroviaire sont remplacées à la date d'application de cet accord par les dispositions suivantes :

« Article 12 | La contribution "conventionnelle" au titre du plan de développement des compétences

Les signataires confirment leur volonté de poursuivre leur politique de développement de la formation auprès de tous les salariés et souhaitent prolonger l'application de la contribution conventionnelle égale à 0,50 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 11 salariés et plus, quel que soit leur effectif d'assujettissement fixé légalement.

Cette contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné est instaurée à compter des salaires versés au 1^{er} janvier 2025 :

- la contribution est calculée à titre estimatif sur la base de la masse salariale de l'année N-1 ;
- toute entreprise entrant dans le champ d'application de la branche versera cette contribution chaque année à l'organisme habilité à cette collecte selon des modalités convenues entre le conseil des métiers de la branche ou la section paritaire professionnelle et l'OPCO de la branche ;
- le solde définitif est calculé sur la base de la masse salariale réelle de l'année N, si il est positif il fait l'objet d'un versement par l'entreprise à l'OPCO au plus tard avant le 31 mars de l'année N + 1 ; si il est négatif (MS année N < MS année N-1) il fait l'objet d'un avoir de l'OPCO à l'entreprise au titre de la contribution conventionnelle de l'année N + 1.

Cette contribution fera l'objet d'une section à part entière, affectées aux entreprises de la branche pour le financement de tout type d'actions de formation.

Cette contribution permettra la prise en charge des coûts attachés aux actions de formation (frais pédagogiques, frais annexes, évaluation, suivi, accompagnement, certification, salaires).

Dans l'objectif de mise en œuvre de la priorité de branche visant le développement de la qualification des salariés notamment via l'accès aux compétences clés (ou compétences de base) via les CQP de la branche, via les parcours de formation visant à renforcer notamment les compétences de base nettoyage manutention ferroviaire ou à préparer la certification CléA ou toute autre certification visant les compétences de base, les formations (y compris tests et épreuves) à la langue française pour les

salariés allophones, visant à acquérir progressivement (alphabétisation, niveau A1...) le niveau A2 du cadre de référence européen pour l'obtention ou le renouvellement de titres de travail, les parties signataires conviennent :

- d'affecter à ces priorités 20 % de cette contribution conventionnelle à compter de la collecte 2025 ;
- d'ajouter en N + 2 (2027) à cette enveloppe le reliquat issu de la collecte 2025, ce mécanisme étant reconduit pour les collectes de 2026 et 2027.

Les parties signataires délèguent à la CPNE-FP MF le soin de rendre éligibles à cette quote-part "priorités de branche" de la contribution conventionnelle d'autres parcours de formation identifiés par la CPNE-FP comme répondant à des besoins de la branche ».

Article 2 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 3 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi et par lettre recommandée avec accusé de réception et avec le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 4 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'appliquera de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

Article 5 | Date d'application

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord du 13 novembre 2025 entre en application au premier jour du mois qui suivra la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 6 | Dépôt. Extension

Le présent accord du 13 novembre 2025 sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 13 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 27 novembre 2025 relatif à l'indemnité de départ à la retraite

NOR : ASET2550999M

IDCC : 538

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

SAMERA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

FEETS FO ;

Sud Rail ;

USPDA CGT ;

FGTE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Lors de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 27 novembre 2025 les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes qui, à la date d'application du présent accord se substituent intégralement à toutes les autres dispositions conventionnelles préexistantes relatives aux mêmes objets au sein de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes et notamment à celles de l'article 69 « Départ à la retraite » (art. 4 *bis* AI + AII + AIII + AIV).

Préambule

Dans le cadre des travaux de suivi des accords conclus au sein de la CCN manutention ferroviaire les signataires du présent accord ont entendu réexaminer et revoir les stipulations de l'article 1^{er} « Révision de l'article 69 "Départ à la retraite" (art. 4 *bis* AI + AII + AIII + AIV) » de l'accord du 27 février 2023 entré en vigueur le 1^{er} novembre 2023 (arrêté d'extension du 22 septembre 2023 publié au JO du 12 octobre 2023).

Plus précisément ce sont les stipulations relatives au montant de l'indemnité de départ à la retraite prévues à l'article 69 « Départ à la retraite » (art. 4 *bis* AI + AII + AIII + AIV) que les signataires ont entendu revaloriser dans le cadre de cet accord.

Le présent accord a le même champ d'application géographique et professionnel que la convention collective manutention ferroviaire et travaux connexes.

Article 1^{er} | Révision de l'article 69 « Départ à la retraite » (art. 4 bis AI + AII + AIII + AIV)

Aux termes et à la date d'application de cet accord du 27 novembre 2025, les stipulations de l'article 69 « Départ à la retraite » (art. 4 bis AI + AII + AIII + AIV) résultant de l'accord du 27 février 2023 sont remplacées par les stipulations suivantes :

« Article 69 | Départ à la retraite (art. 4 bis AI + AII + AIII + AIV)

Le personnel visé par la présente convention collective prenant sa retraite ou cessant son activité dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles bénéficie d'une indemnité de départ en retraite dont les principes de calcul sont fixés dans le tableau ci-dessous et dont un tableau détaillé des montants est annexé au présent accord et sera ajouté aux textes attachés 2 de la CCN manutention ferroviaire en dessous du barème des éléments de rémunération (primes et indemnités) :

Ancienneté	Indemnité de départ à la retraite
0 < ancienneté < 8	–
8 < ou = ancienneté < 10	1 mois
10 < ou = ancienneté < 43	0,16 mois par année d'ancienneté
43 < ou = ancienneté	+ 0,16 mois par année d'ancienneté supplémentaire

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite est selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé :

- 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite, étant entendu qu'en cas d'absence du salarié au cours de cette période, cette rémunération annuelle sera reconstituée sur la base des 3 derniers mois effectivement travaillés, dont le montant sera multiplié par 4, et tiendra compte également de toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au cours de la période ;
- ou 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion, c'est-à-dire un prorata de 3/12.

Cette indemnité de départ en retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

Article 2 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 3 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi et par lettre recommandée avec accusé de réception et avec le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 4 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'appliquera de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

Article 5 | Date d'application

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord du 27 novembre 2025 entre en application au premier jour du mois qui suivra la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 6 | Dépôt. Extension

Le présent accord du 27 novembre 2025 sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 27 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Tableau détaillé concernant l'indemnité de départ à la retraite qui sera intégré aux textes attachés 2 de la CCN sous le barème des éléments de rémunération

Ancienneté	Indemnité de départ à la retraite
0 < ancienneté < 8	–
8 < ou = ancienneté < 10	1 mois
10 < ou = ancienneté < 11	1,60 mois
11 < ou = ancienneté < 12	1,76 mois
12 < ou = ancienneté < 13	1,92 mois
13 < ou = ancienneté < 14	2,08 mois
14 < ou = ancienneté < 15	2,24 mois
15 < ou = ancienneté < 16	2,40 mois
16 < ou = ancienneté < 17	2,56 mois
17 < ou = ancienneté < 18	2,72 mois
18 < ou = ancienneté < 19	2,88 mois
19 < ou = ancienneté < 20	3,04 mois
20 < ou = ancienneté < 21	3,20 mois
21 < ou = ancienneté < 22	3,36 mois
22 < ou = ancienneté < 23	3,52 mois
23 < ou = ancienneté < 24	3,68 mois
24 < ou = ancienneté < 25	3,84 mois
25 < ou = ancienneté < 26	4,00 mois
26 < ou = ancienneté < 27	4,16 mois
27 < ou = ancienneté < 28	4,32 mois
28 < ou = ancienneté < 29	4,48 mois
29 < ou = ancienneté < 30	4,64 mois
30 < ou = ancienneté < 31	4,80 mois
31 < ou = ancienneté < 32	4,96 mois
32 < ou = ancienneté < 33	5,12 mois
33 < ou = ancienneté < 34	5,28 mois
34 < ou = ancienneté < 35	5,44 mois
35 < ou = ancienneté < 36	5,60 mois
36 < ou = ancienneté < 37	5,76 mois
37 < ou = ancienneté < 38	5,92 mois
38 < ou = ancienneté < 39	6,08 mois
39 < ou = ancienneté < 40	6,24 mois

Ancienneté	Indemnité de départ à la retraite
40 < ou = ancienneté < 41	6,40 mois
41 < ou = ancienneté < 42	6,56 mois
42 < ou = ancienneté < 43	6,72 mois
43 < ou = ancienneté	+ 0,16 mois par année d'ancienneté supplémentaire

Accord du 27 novembre 2025

relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération
pour l'année 2026

NOR : ASET2551003M

IDCC : 538

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

SAMERA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEETS FO ;

CGT USPDA ;

FGTE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Suite à la réunion du 27 novembre 2025 de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes (CPPNI MF) il a été conclu entre les signataires du présent accord les stipulations suivantes :

Article 1^{er} | Salaires garantis (art. 32 CCN actualisée au 12 juin 2019)

Les salaires horaires garantis des grilles de salaires fixés aux textes attachés 1 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes actualisée au 12 juin 2019 sont revalorisés de 1,30 % à la date d'application de cet accord du 27 novembre 2025 (cf. article 6 « Application », au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension de cet accord).

En conséquence de cette revalorisation, à la date d'application de cet accord du 27 novembre 2025 (cf. article 6 « Application », au 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension de cet accord), les grilles de salaires ouvriers, employés de chantiers et cadres et agents de maîtrise figurant en textes attachés 1 de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes sont remplacées par celles figurant en annexe 1 de cet accord du 27 novembre 2025 qui s'y substituent intégralement.

Dans le cas où, la valeur du Smic au cours de l'année 2026 serait supérieure à la valeur du coefficient 156 (ouvriers) ou du coefficient 123 (employés de chantiers), les parties conviennent de se réunir à la demande de la partie la plus diligente.

Article 2 | *Éléments de rémunérations (primes et indemnités) applicables selon les modalités définies par les articles 39 à 44 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes actualisée au 12 juin 2019*

Les taux horaires ou mensuel ou montant par jour des éléments de rémunération fixés au textes attachés 2 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes sont revalorisés de 1,30 % à la date d'application de cet accord du 27 novembre 2025 (cf. article 6 « Application », au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension de cet accord).

Les stipulations concernant notamment les conditions d'attribution de ces éléments de rémunération sont fixées aux articles suivants de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes actualisée au 12 juin 2019 :

- article 39 « Indemnité pour le travail de nuit » (art. 17 AI + AII, article 16 AIII, article 18 AIV) ;
- article 41 « Prime d'enrayage » (art. 18 bis AI) ;
- article 42 « Prime de salissure et de décrassage "Réseau ferré national" » (art. 18 AI) ;
- article 43 « Prime de salissure et de décrassage "RATP" » (art. 18 AII) ;
- article 44 « Prime de vêtements de travail "RATP" » (art. 20 al. 2 "Avantages en nature" AII) ;
- article 45 « Prime de manutention de pièces lourdes "RATP" » (art. 17 quater AII) ;
- article 48 « Indemnité de panier » (art. 20 AI, art. 19 AII, art. 17 AIII, art. 19 AIV).

En conséquence de cette revalorisation, à la date d'application de cet accord du 27 novembre 2025, le barème des éléments de rémunération (primes et indemnités) applicables selon les modalités définies par les articles 27 à 33 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes figurant en textes attachés 2 de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes sont remplacées par celles figurant ci-dessous et s'y substituent intégralement :

« Textes attachés 2 : barème des éléments de rémunération (primes et indemnités) applicables selon les modalités définies par les articles 39 à 48 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes

Article du barème	Article CCN	Élément de rémunération	Montant à date d'application de cet accord du 27 novembre 2025
Article 1 ^{er}	Article 39	Indemnité pour le travail de nuit	1,47 €/heure
Article 2	Article 41	Prime d'enrayage	1,13 €/heure
Article 3.1	Article 42	Prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » – 1 ^{re} catégorie	0,39 €/heure
Article 3.2	Article 42	Prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » – 2 ^e catégorie	0,34 €/heure
Article 3.3	Article 42	Prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » – 3 ^e catégorie	0,33 €/heure
Article 3.4	Article 42	Prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » – Prime supplémentaire de salissure	0,21 €/heure
Article 4.1	Article 43	Prime de salissure et de décrassage « RATP » – 1 ^{re} catégorie	0,49 €/heure
Article 4.2	Article 43	Prime de salissure et de décrassage « RATP » – 2 ^e catégorie	0,37 €/heure
Article 4.3	Article 43	Prime de salissure et de décrassage « RATP » – 3 ^e catégorie	0,24 €/heure
Article 5.1	Article 44	Prime de vêtements de travail « RATP » – Prime partielle de vêtement de travail – Taux journalier	0,69 €/jour

Article du barème	Article CCN	Élément de rémunération	Montant à date d'application de cet accord du 27 novembre 2025
Article 5.2	Article 44	Prime de vêtements de travail « RATP » – Prime partielle de vêtement de travail – Taux mensuel	16,86 €/mois
Article 5.3	Article 44	Prime de vêtements de travail « RATP » – Prime de vêtement de travail – Taux journalier	0,90 €/jour
Article 5.4	Article 44	Prime de vêtements de travail « RATP » – Prime partielle de vêtement de travail – Taux mensuel	22,29 €/mois
Article 6	Article 45	Prime de manutention de pièces lourdes « RATP »	0,29 €/heure
Article 7	Article 48	Indemnité de panier	2,82 €/jour

Article 3 | Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales

Les signataires de l'accord rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle figure à l'article 18 « Classifications » (art. 8 AI + art. 8 AII + art. 11 AIII) de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes actualisée le 12 juin 2019, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. À ce titre, les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une égalité professionnelle effective conformément aux articles D. 1142-2 à D. 1142-14 du code du travail et aux annexes I et II du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Enfin, les signataires du présent accord soulignent que l'accord du 20 juin 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (inséré aux textes attachés 9 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes) rappelle à son article 7 « Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » les obligations auxquelles sont tenus les employeurs en ce domaine notamment celles édictées par les lois du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et du 5 septembre 2018 prévoyant la publication de l'index de l'égalité professionnelle.

Article 4 | Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord stipulent que ses dispositions s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés et ne comportent pas de dispositions spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 | Dispositions relatives au renouvellement, à la révision ou dénonciation du présent avenant

Conformément aux dispositions des articles L. 2222-5 et L. 2222-6 du code du travail, les parties signataires précisent que le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions définies à l'article 5 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes (sous réserve de leur conformité aux dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail), et qu'elles envisageront son renouvellement dans le cadre des travaux paritaires organisés au sein de la CPPNI de la branche.

Article 6 | Application

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent accord du 27 novembre 2025 entrent en application au premier jour du mois qui suivra la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 7 | Publicité et signatures

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 27 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Textes attachés 1 : salaires minima. Grilles de salaires

Conformément à l'article 1^{er} de l'accord du 27 novembre 2025 les grilles des salaires sont à la date d'application de l'accord :

Ouvriers

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	Minima
Ouvrier	< 3 ans	156	12,14
	≥ 3 ans et < 6 ans	157	12,17
	≥ 6 ans et < 9 ans	158	12,18
	≥ 9 ans et < 12 ans	159	12,21
	≥ 12 ans et < 15 ans	160	12,22
	≥ 15 ans	161	12,25
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	12,25
	≥ 1 an et < 2 ans	162	12,28
	≥ 2 ans et < 3 ans	163	12,31
	≥ 3 ans et < 5 ans	164	12,34
	≥ 5 ans et < 7 ans	165	12,37
	≥ 7 ans et < 9 ans	166	12,40
	≥ 9 ans et < 11 ans	167	12,42
	≥ 11 ans et < 12 ans	168	12,45
	≥ 12 ans et < 13 ans	169	12,48
	≥ 13 ans et < 18 ans	170	12,51
	≥ 18 ans	171	12,54
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	12,54
	≥ 1 an et < 2 ans	172	12,55
	≥ 2 ans et < 3 ans	173	12,58
	≥ 3 ans et < 5 ans	174	12,61
	≥ 5 ans et < 7 ans	175	12,64
	≥ 7 ans et < 9 ans	176	12,68
	≥ 9 ans et < 11 ans	177	12,71
	≥ 11 ans et < 12 ans	178	12,74
	≥ 12 ans et < 13 ans	179	12,78
	≥ 13 ans et < 18 ans	180	12,81
	≥ 18 ans	181	12,84

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	Minima
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	12,84
	≥ 1 an et < 2 ans	182	12,85
	≥ 2 ans et < 3 ans	183	12,88
	≥ 3 ans et < 5 ans	184	12,93
	≥ 5 ans et < 7 ans	185	12,95
	≥ 7 ans et < 9 ans	186	13,00
	≥ 9 ans et < 11 ans	187	13,03
	≥ 11 ans et < 12 ans	188	13,07
	≥ 12 ans et < 13 ans	189	13,10
	≥ 13 ans et < 18 ans	190	13,13
	≥ 18 ans	191	13,17

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	Minima
Ouvrier	< 1 an	156	12,14
	≥ 1 an et < 2 ans	157	12,17
	≥ 2 ans et < 3 ans	158	12,18
	≥ 3 ans et < 5 ans	159	12,21
	≥ 5 ans et < 7 ans	160	12,22
	≥ 7 ans et < 9 ans	161	12,25
	≥ 9 ans et < 11 ans	162	12,28
	≥ 11 ans et < 12 ans	163	12,31
	≥ 12 ans et < 13 ans	164	12,34
	≥ 13 ans et < 18 ans	165	12,37
	≥ 18 ans	166	12,40
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	12,40
	≥ 1 an et < 2 ans	167	12,42
	≥ 2 ans et < 3 ans	168	12,45
	≥ 3 ans et < 5 ans	169	12,48
	≥ 5 ans et < 7 ans	170	12,51
	≥ 7 ans et < 9 ans	171	12,54
	≥ 9 ans et < 11 ans	172	12,55
	≥ 11 ans et < 12 ans	173	12,58
	≥ 12 ans et < 13 ans	174	12,61
	≥ 13 ans et < 18 ans	175	12,64
	≥ 18 ans	176	12,68

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	Minima
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	12,68
	≥ 1 an et < 2 ans	177	12,71
	≥ 2 ans et < 3 ans	178	12,74
	≥ 3 ans et < 5 ans	179	12,78
	≥ 5 ans et < 7 ans	180	12,81
	≥ 7 ans et < 9 ans	181	12,84
	≥ 9 ans et < 11 ans	182	12,85
	≥ 11 ans et < 12 ans	183	12,88
	≥ 12 ans et < 13 ans	184	12,93
	≥ 13 ans et < 18 ans	185	12,95
	≥ 18 ans	186	13,00
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	13,00
	≥ 1 an et < 2 ans	187	13,03
	≥ 2 ans et < 3 ans	188	13,07
	≥ 3 ans et < 5 ans	189	13,10
	≥ 5 ans et < 7 ans	190	13,13
	≥ 7 ans et < 9 ans	191	13,17
	≥ 9 ans et < 11 ans	192	13,21
	≥ 11 ans et < 12 ans	193	13,24
	≥ 12 ans et < 13 ans	194	13,27
	≥ 13 ans et < 18 ans	195	13,31
	≥ 18 ans	196	13,34

Employés de chantiers

(En euros.)

Annexe III. Catégorie	Coefficient	Salaires mensuel brut
Employés niveau 1	123	1 840,62
Employés niveau 2	134	1 873,19
Employés niveau 3	144	1 902,79
Employés niveau 4	154	1 932,39
Employés niveau 5	165	1 964,95
Employés niveau 6	181	2 012,32
Employés niveau 7	197	2 058,19

Cadres et agents de maîtrise

(En euros.)

Annexe IV. Cadres et agents de maîtrise			Coefficient	Salaire mensuel brut
Contremaître	De 0 mois à 6 mois	–	191	2 156,50
	De 6 mois à 1 an	–	201,5	2 252,12
	De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	2 319,68
	De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	2 387,24
	De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	2 454,81
	De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2 522,38
	De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2 589,94
	Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 657,51
Chef de bordée	De 6 mois à 1 an	0 %	221	2 429,69
	De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 502,57
	De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 575,46
	De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 648,35
	De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 721,23
	De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 794,13
	Plus de 15 ans	18 %	221	2 867,02
Chef de chantier	De 6 mois à 1 an	–	247	2 666,41
	De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 746,40
	De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 826,40
	De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 906,38
	De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 986,38
	De 12 ans à 15 ans	15 %	247	3 066,37
	Plus de 15 ans	18 %	247	3 146,36
Chef de service	De 6 mois à 1 an	–	282,5	2 989,65
	De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	3 079,34
	De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	3 169,03
	De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	3 258,72
	De 9 ans à 12 ans	12 %	282,5	3 348,40
	De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	3 438,09
	Plus de 15 ans	18 %	282,5	3 527,78

Avenant du 14 novembre 2025

relatif à l'actualisation de l'article 37 « Détermination de la durée du travail effectif pour le calcul de la durée du congé » de la convention collective nationale

NOR : ASET2550966M

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 37 « Détermination de la durée du travail effectif pour le calcul de la durée du congé » 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 37 | Détermination de la durée du travail effectif pour le calcul de la durée du congé

- les absences provoquées par la fréquentation des cours professionnels (cours obligatoires de formation professionnelle) ;
- le congé de maternité prévu à l'article L. 122-28 du code du travail ;
- le congé de paternité ;

- les périodes militaires obligatoires ;
- les journées de participation aux réunions syndicales ou aux réunions de commissions prévues par la présente convention ;
- les congés de formation des cadres ou d’animation pour les jeunes ;
- les congés pour événements familiaux ;
- les congés de formation professionnelle continue ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- les absences pour accident du travail, de trajet ou maladie professionnelle dans la limite d’une durée ininterrompue d’un an ;
- les périodes prévues aux articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail (repos compensateur, RTT, congés payés...) sous réserve de l’application des dispositions de l’article L. 223-4 du code du travail ;
- les arrêts de travail pour maladie ou accident non professionnels (2 jours ouvrables par mois d’arrêt maladie dans la limite de 24 jours ouvrables par an en cas d’arrêt maladie sur toute la période de référence). »

Fait à Paris, le 14 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 13 novembre 2025

relatif à la liste des métiers exposés à des risques ergonomiques (FIPU)
(art. L. 4163-2-1 du code du travail)

NOR : ASET2550990M

IDCC : 1534

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

Culture Viande ;

FNEAP ;

APV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a créé un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU), rattaché à la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP) de la caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), afin de financer des actions de prévention ou de reconversion au bénéfice des salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels dits « ergonomiques » mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail (manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, vibrations mécaniques).

La répartition des financements est encadrée par des orientations déterminées par la CAT-MP sur la base d'une cartographie des métiers et activités particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques, établie par les branches professionnelles.

La loi invite en outre les branches professionnelles à engager des négociations en vue d'aboutir à l'établissement de listes de métiers ou d'activités particulièrement exposés à ces facteurs de risques ergonomiques.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en groupe de travail paritaire. S'appuyant sur leur connaissance des activités et des conditions de travail, ainsi que sur les documents de sinistralité de la CNAM et les données DARES dont ils disposaient, ils ont identifié les métiers et activités de la branche particulièrement exposés auxdits facteurs de risques. Afin d'assurer l'harmonisation des travaux entre branches et la lisibilité au plan interprofessionnel, cette liste a été établie en correspondance avec la nomenclature PCS-ESE (professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés d'entreprise).

Enfin, il est rappelé que la possibilité pour une entreprise d'accéder aux financements du FIPU ne saurait avoir pour effet de la dispenser de ses obligations légales et réglementaires en matière de prévention des risques professionnels et de santé au travail prévues par le code du travail.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'avenant

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2 | Objet du présent accord

Conformément à la loi mentionnée dans le préambule, et en vue de parvenir à l'objectif de lutte contre l'usure professionnelle, le présent accord a pour objet d'établir la liste de métiers et activités particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1^o du I de l'article L. 4161-1 du code du travail, en vue de l'application de l'article L. 221-1-5 du code de la sécurité sociale, à savoir :

- manutentions manuelles de charges mentionnées à l'article R. 4541-2 du code du travail ;
- postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail.

Article 3 | Liste des métiers exposés à des risques ergonomiques

Les partenaires sociaux de la branche ont identifié la liste des métiers et activités particulièrement exposés à un ou plusieurs facteurs de risques dits « ergonomiques » dont le détail figure en annexe.

Article 4 | Engagement des partenaires sociaux à travailler sur la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment que la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail constituent un axe central et stratégique de leur action paritaire.

À ce titre, ils s'engagent à inscrire ces thèmes parmi les priorités de leurs travaux pour l'année 2026. Une attention particulière sera portée à la complémentarité et à la cohérence entre les différents dispositifs existants, et notamment le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU), la convention nationale d'objectifs signée avec la CNAM (CNO), ainsi que le fonds de prévention de la branche ICGV.

Article 5 | Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir une fois par an suivant l'entrée en vigueur du présent accord afin de dresser un bilan de l'application du présent accord, sur la base des données transmises par la CAT-MP, et s'interroger sur l'opportunité d'une éventuelle révision.

Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension.

Article 8 | Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 13 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des métiers et activités particulièrement exposés à un ou plusieurs facteurs de risques

Activité	Exemples de métiers concernés	Correspondance nomenclature PCS-ESE	Exposition des activités aux facteurs de risques		
			Manutention manuelle de charges	Postures pénibles	Vibrations mécaniques
Assomage, réception et accrochage de carcasses ou quartiers de viande	Opérateur de transformation ; Opérateur production ; Opérateur logistique ; etc.	625d – Opérateurs de la transformation des viandes	Exposée	Possiblement exposée	Possiblement exposée
		652a – Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes			
		653a – Magasiniers qualifiés			
		674b – Ouvriers de production non qualifiés de la transformation des viandes			
		674c – Autres ouvriers de production non qualifiés : industrie agro-alimentaire			
Découpe manuelle (dépouille, désossage, parage, tranchage, etc.)	Opérateur de transformation ; Opérateur production ; etc.	625d – Opérateurs de la transformation des viandes	Exposée	Exposée	Possiblement exposée
		674b – Ouvriers de production non qualifiés de la transformation des viandes			
		674c – Autres ouvriers de production non qualifiés : industrie agro-alimentaire			
Traitement des cuirs et peaux	Opérateur production	674b – Ouvriers de production non qualifiés de la transformation des viandes 674c – Autres ouvriers de production non qualifiés : industrie agro-alimentaire	Exposée	Possiblement exposée	Non exposée

Activité	Exemples de métiers concernés	Correspondance nomenclature PCS-ESE	Exposition des activités aux facteurs de risques		
			Manutention manuelle de charges	Postures pénibles	Vibrations mécaniques
Conduite de machines de découpe/hachage/tranchage	Conducteur de machines ; Opérateur de transformation ; Opérateur production ; etc.	622A – Opérateurs qualifiés sur machines automatiques en production électrique ou électronique			
		625d – Opérateurs de la transformation des viandes			
		674b – Ouvriers de production non qualifiés de la transformation des viandes	Possiblement exposée	Possiblement exposée	Possiblement exposée
		674c – Autres ouvriers de production non qualifiés : industrie agro-alimentaire			
Manutention de bacs, palettes	Opérateur logistique ; Préparateur ; Opérateur de transformation ; Opérateur production ; Chauffeurs ; etc.	622A – Opérateurs qualifiés sur machines automatiques en production électrique ou électronique			
		625d – Opérateurs de la transformation des viandes			
		643a – Conducteurs livreurs, coursiers (salariés)			
		641a – Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)			
		652a – Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes	Exposée	Exposée	Exposée
		653a – Magasiniers qualifiés			
Conduite d'engins de manutention (transpalettes, chariots élévateurs), conduite de véhicules	Opérateur logistique ; Préparateur de commandes ; Chauffeur ; etc.	674b – Ouvriers de production non qualifiés de la transformation des viandes			
		674c – Autres ouvriers de production non qualifiés : industrie agro-alimentaire			
		643a – Conducteurs livreurs, coursiers (salariés)			
		641a – Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)			
		652a – Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes	Exposée	Non exposée	Exposée
		653a – Magasiniers qualifiés			
		674b – Ouvriers de production non qualifiés de la transformation des viandes			
		674c – Autres ouvriers de production non qualifiés : industrie agro-alimentaire			

Activité	Exemples de métiers concernés	Correspondance nomenclature PCS-ESE	Exposition des activités aux facteurs de risques		
			Manutention manuelle de charges	Postures pénibles	Vibrations mécaniques
Préparation de commandes (constitution, filmage, picking)	Opérateur logistique ; Préparateur de commandes ; etc.	652a – Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes	Possiblement exposée	Exposée	Exposée
		653a – Magasiniers qualifiés			
		674b – Ouvriers de production non qualifiés de la transformation des viandes			
		674c – Autres ouvriers de production non qualifiés : industrie agro-alimentaire			
Conditionnement, mise en barquette, étiquetage	Opérateur production ; Préparateur de commandes ; etc.	674b – Ouvriers de production non qualifiés de la transformation des viandes	Exposée	Exposée	Non exposée
		674c – Autres ouvriers de production non qualifiés : industrie agro-alimentaire			
Chargement/déchargement camions	Opérateur logistique ; Préparateur de commandes ; Chauffeur ; etc.	643a – Conducteurs livreurs, coursiers (salariés)	Exposée	Exposée	Exposée
		641a – Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)			
		652a – Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes			
		653a – Magasiniers qualifiés			
		674b – Ouvriers de production non qualifiés de la transformation des viandes			
Nettoyage technique bactériologique	Agent de nettoyage ; Opérateur hygiène/sanitation ; etc.	674c – Autres ouvriers de production non qualifiés : industrie agro-alimentaire	Exposée	Exposée	Possiblement exposée
		628g – Ouvriers qualifiés divers de type industriel			
		676e – Ouvriers non qualifiés divers de type industriel			

BÂTIMENT

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

Accord du 5 novembre 2025

relatif aux salaires minima
(Île-de-France)

NOR : ASET2550933M

IDCC : 1596

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

FFB Île-de-France Est ;

FFB GP Île-de-France ;

CAPEB Île-de-France ;

SCOP Île-de-France Centre ;

FFB IDF 78-91-95,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Île-de-France ;

FO ;

BATI-MAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application des articles 12-8 et 12-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Île-de-France comprenant tous les départements qui la composent : Paris, Seine-et-Marne, Yvelines, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise.

Article 1^{er}

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

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (Pour 35 heures hebdomadaires)
Niveau I		
Ouvriers d'exécution :		
– position 1	150	1 843 €
– position 2	170	1 855 €
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 899 €
Niveau III		
Compagnons professionnels :		
– position 1	210	2 038 €
– position 2	230	2 164 €
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
– position 1	250	2 292 €
– position 2	270	2 510 €

Ces valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle sont soumis les salariés concernés.

Article 2

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

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté relatif à son extension.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5

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

Fait à Paris, le 5 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

BÂTIMENT

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

Accord du 5 novembre 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements (Île-de-France)

NOR : ASET2550934M

IDCC : 1596

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

FFB Île-de-France Est ;

FFB GP Île-de-France ;

CAPEB Île-de-France ;

SCOP Île-de-France Centre ;

FFB Île-de-France 78-91-95,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Île-de-France ;

FO ;

BATI-MAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Par cet accord, les partenaires sociaux finalisent le processus de convergence des barèmes de valeurs des indemnités de trajet et de transport applicables en Île-de-France.

Par ailleurs, depuis l'accord régional du 7 novembre 2024, étendu par arrêté du 29 janvier 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements pour les ouvriers occupés dans les entreprises employant jusqu'à dix salariés, a été instituée une 6^e zone concentrique afin de moderniser le régime des petits déplacements en l'adaptant aux particularités géographiques et dans le constant souci d'améliorer la situation des salariés amenés à se déplacer sur des chantiers notamment les plus éloignés.

Article 2

En application de l'article 1-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Île-de-France comprenant tous les départements qui la composent : Paris, Seine-et-Marne, Yvelines, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise. Les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
Zone 1	2,54 €	2,69 €	11,85 €
Zone 2	3,44 €	3,39 €	
Zone 3	5,07 €	5,07 €	
Zone 4	5,78 €	6,33 €	
Zone 5	7,29 €	8,07 €	
Zone 6	8,23 €	9,55 €	

Article 3

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

Article 4

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté relatif à son extension.

Article 5

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 6

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

Fait à Paris, le 5 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 7 novembre 2025

relatif aux salaires minimaux
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2550983M

IDCC : 1596, 1597

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

FFB Pays de la Loire ;

CAPEB Pays de la Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC Pays de la Loire ;

UR CFDT Pays de la Loire ;

FO Pays de la Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 (étendue par arrêtés ministériels des 8 et 12 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés) d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) d'autre part, les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations

représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les montants des salaires mensuels bruts minimaux des ouvriers du bâtiment des départements de Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée, comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Article 1^{er}

Pour la région Pays de la Loire, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires soit 151,67 heures mensuelles)	Taux horaire minimal pour 35 heures hebdo- madaires
Niveau I			
Ouvriers d'exécution			
Position 1	150	1 832,17 €	12,08 €
Position 2	170	1 850,37 €	12,20 €
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 864,02 €	12,29 €
Niveau III			
Compagnons professionnels			
Position 1	210	2 064,23 €	13,61 €
Position 2	230	2 244,72 €	14,80 €
Niveau IV			
Maîtres-ouvriers ou chefs d'équipe			
Position 1	250	2 425,20 €	15,99 €
Position 2	270	2 607,21 €	17,19 €

Pour le coefficient 150 :

- la partie fixe (PF) à 164 ;
- la valeur du point (VP) à 11,120.

Pour le coefficient 170 :

- la partie fixe (PF) à 164 ;
- la valeur du point (VP) à 9,922.

Pour le coefficient 185 :

- la partie fixe (PF) à 164 ;
- la valeur du point (VP) à 9,191.

Pour les coefficients 210 à 270 :

- la partie fixe (PF) à 164 ;
- la valeur du point (VP) à 9,046.

Ces valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle sont soumis les salariés concernés.

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de dix salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3 | Extension et application

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

Cet accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel portant son extension.

Article 4 | Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 2222-6 du code du travail, il pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, toute modification, révision totale ou partielle, des dispositions ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment représentatives au plan national. Les demandes de révision de la présente convention doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points pour lesquels la révision est demandée.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes compétent et à la DREETS. Notification devra en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 5

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions légales en vigueur, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Fait à Nantes, le 7 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 7 novembre 2025

relatif aux indemnités de petits déplacements (repas, transports, trajets)
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2550984M

IDCC : 1596, 1597

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

FFB Pays de la Loire ;

CAPEB Pays de la Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC Pays de la Loire ;

UR CFDT Pays de la Loire ;

FO Pays de la Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application de l'article I-3 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596) et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national se sont réunies pour déterminer les montants des indemnités de

transports et trajets et l'indemnité minimale de repas des ouvriers du bâtiment des Pays de la Loire.

Article 1^{er} | Indemnités de transports. Trajets

Les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national ont déterminé les montants des indemnités de transports et trajets des ouvriers du bâtiment des départements de Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée. À l'issue des négociations, les montants des indemnités de trajets demeurent inchangés et les montants des indemnités de transports sont fixés comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Pays de la Loire	Zones							
	1-A 0 à 5 km	1-B 5 à 10 km	2 10 à 20 km	3 20 à 30 km	4 30 à 40 km	5 40 à 50 km	6 50 à 65 km	7 65 à 80 km
Trajet	0,48 €	0,67 €	1,90 €	4,08 €	5,12 €	6,11 €	6,86 €	8,17 €
Transport	0,90 €	1,14 €	4,46 €	8,42 €	12,88 €	19,19 €	20,54 €	24,88 €

Article 2 | Indemnités de repas

Les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national ont déterminé que le montant de l'indemnité minimale de repas des ouvriers du bâtiment des départements de Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée, est fixé à 12 €.

Article 3 | Entreprises moins de 50 salariés

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de dix salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière d'indemnités de petits déplacements au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4 | Extension et application

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

Cet accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant son extension.

Article 5 | Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 2222-6 du code du travail, il pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, toute modification, révision totale ou partielle, des dispositions ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment représentatives au plan national. Les demandes de révision de la présente convention doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points pour lesquels la révision est demandée.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes compétent et à la DREETS. Notification devra en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 6 | Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions légales en vigueur, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Fait à Nantes, le 7 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 5 novembre 2025

relatif aux salaires minima
(Île-de-France)

NOR : ASET2550935M

IDCC : 1597

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

FFB Île-de-France Est ;

FFB GP Île-de-France ;

CAPEB Île-de-France ;

SCOP Île-de-France Centre ;

FFB Île-de-France 78-91-95,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Île-de-France ;

FO ;

BATI-MAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application des articles 12-8 et 12-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Île-de-France comprenant tous les départements qui la composent : Paris, Seine-et-Marne, Yvelines, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise.

Article 1^{er}

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

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (Pour 35 heures hebdomadaires)
Niveau I		
Ouvriers d'exécution :		
Position 1	150	1 843 €
Position 2	170	1 855 €
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 899 €
Niveau III		
Compagnons professionnels		
Position 1	210	2 038 €
Position 2	230	2 164 €
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe		
Position 1	250	2 292 €
Position 2	270	2 510 €

Ces valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle sont soumis les salariés concernés.

Article 2

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

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date publication de l'arrêté relatif à son extension.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5

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

Fait à Paris, le 5 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

BÂTIMENT

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

Accord du 5 novembre 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements (Île-de-France)

NOR : ASET2550936M

IDCC : 1597

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

FFB Île-de-France Est ;

FFB GP Île-de-France ;

CAPEB Île-de-France ;

SCOP Île-de-France Centre ;

FFB Île-de-France 78-91-95,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Île-de-France ;

FO ;

BATI-MAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Par cet accord, les partenaires sociaux finalisent le processus de convergence des barèmes de valeurs des indemnités de trajet et de transport applicables en Île-de-France.

Par ailleurs, depuis l'accord régional du 7 novembre 2024, étendu par arrêté du 29 janvier 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements pour les ouvriers occupés dans les entreprises employant plus de dix salariés, a été instituée une 6^e zone concentrique afin de moderniser le régime des petits déplacements en l'adaptant aux particularités géographiques et dans le constant souci d'améliorer la situation des salariés amenés à se déplacer sur des chantiers notamment les plus éloignés.

Article 2

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Île-de-France comprenant tous les départements qui la composent : Paris, Seine-et-Marne, Yvelines, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise. Les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
Zone 1	2,54 €	2,69 €	11,85 €
Zone 2	3,44 €	3,39 €	
Zone 3	5,07 €	5,07 €	
Zone 4	5,78 €	6,33 €	
Zone 5	7,29 €	8,07 €	
Zone 6	8,23 €	9,55 €	

Article 3

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

Article 4

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté relatif à son extension.

Article 5

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 6

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

Fait à Paris, le 5 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 62 du 12 novembre 2025

à l'avenant n° 55 du 15 novembre 2022
relatif à l'aménagement du titre V « Prévoyance »

NOR : ASET2550994M

IDCC : 1686

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

FEDELEC ;

CNEF,

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

Considérant la volonté des partenaires sociaux d'assurer la pérennité du régime de prévoyance, les partenaires sociaux décident de réviser les termes de l'avenant n° 55 du 15 novembre 2022 comme suit :

Article 1^{er} | Modification du texte conventionnel

Le premier alinéa de l'article 7 du titre V « Prévoyance » de la convention collective tel que rédigé à l'article 1^{er} de l'avenant n° 55 du 15 novembre 2022, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le taux global de la cotisation à l'assurance des garanties décès, invalidité absolue et définitive, incapacité de travail, invalidité, maternité et rente de conjoint survivant (ou de partenaire lié par un Pacs ou de concubin) prévues aux articles 2, 3, 4 et 5 du titre V "Prévoyance" est fixé à 1,30 % du salaire annuel brut, à compter du 1^{er} janvier 2026 ».

Article 2 | *Durée et date d'effet*

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Il est conclu pour une durée indéterminée. Les organisations signataires peuvent demander à tout moment sa révision, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Cet avenant peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires, avec un préavis de trois mois, dans les conditions prévues par L. 2261-9 du code du travail.

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

Compte tenu de l'objet du présent avenant, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | *Dépôt. Extension*

4.1. Dépôt légal

Le présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations patronales et salariales représentatives. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

4.2. Extension

L'extension sera demandée dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 12 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord n° 46 du 16 septembre 2025

relatif au haut degré de solidarité

NOR : ASET2550982M

IDCC : 1909

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

ADN Tourisme ;

FNGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord collectif du 15 septembre 2015, les partenaires sociaux ont institué un régime de frais de santé présentant un degré élevé de solidarité au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche des organismes de tourisme.

Un avenant n° 1 à cet accord ou dénommé accord n° 34 du 2 novembre 2021 à effet du 1^{er} janvier 2022 et étendu par arrêté du 3 juin 2022 est venu actualiser et modifier le régime en place, notamment quant à l'organisme assureur recommandé et la nature des garanties.

Un avenant n° 2 ou accord n° 42 a révisé l'avenant n° 1 quant à l'assureur recommandé et a rappelé le principe de prestation de haut degré de solidarité.

Selon l'article 12 de l'accord 42 (venant modifier l'article 8 de l'accord du 15 septembre 2015), le haut degré de solidarité (HDS) reste à définir par la branche et il en énonce les principes en ces termes :

« Le présent accord institue des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité pouvant prendre la forme :

- d'une prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au b du 2° de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, ainsi que de la cotisation de tout ou partie

des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;

- du financement d’actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d’information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- de la prise en charge de prestations d’action sociale pouvant comprendre notamment, à titre individuel, l’attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d’aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droit ; à titre collectif, des aides face à la perte d’autonomie pour l’hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

La commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) détermine les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d’attribution des prestations d’action sociale, en prenant en compte, le cas échéant, les objectifs d’amélioration de la santé définis dans le cadre de la politique de santé à la mise en œuvre desquels ces orientations contribuent.

En l’occurrence, ces prestations seront notamment et prioritairement affectées à une participation aux départs en vacances des enfants de salariés en situation de handicap reconnu ou de maladie grave.

Les entreprises sont tenues d’affecter au moins 2 % de leur cotisation HT au régime de santé au financement des actions et prestations au titre du degré élevé de solidarité. »

Le présent accord a pour objet de définir les priorités de la branche au HDS et ses modalités d’application et se substitue donc aux articles 4.2 de l’accord du 15 septembre 2015 ou article 10 de l’accord 42 et vient compléter l’article 12 de l’accord 42.

Titre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Champ d’application de l’accord

1.1. Les dispositions qui suivent s’appliquent à toutes les structures relevant de la convention collective des organismes de tourisme IDCC 1909, quel que soit leur effectif et leur nature juridique (société commerciale, association, EPIC, SPL...).

Il est par ailleurs expressément convenu que toutes les structures relevant de la branche objet de l’article 1.1 sont concernées quel que soit l’assureur choisi ; ainsi en est-il lorsque l’assureur de la structure n’est pas l’assureur labellisé. Les salariés de la branche sont tous concernés peu importe l’assureur de la structure.

1.2. 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 structures de moins de cinquante salariés visés à l’article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où le présent accord a vocation à s’appliquer à toutes les structures de la branche, quel que soit leur taille.

Article 2 | Durée de l’accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour ouvrable suivant la date de publication de l’arrêté d’extension.

Article 3 | Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 4 | Révision

L'accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

La révision pourra aussi être mise en œuvre dans le cadre des dispositions de l'article 5.3 du présent accord.

Article 5 | Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

Article 6 | Dépôt et extension

Le présent accord est signé dans le cadre du dispositif de la signature électronique répondant aux exigences du règlement européen 910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du code civil.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 7 | Publicité

Le présent accord sera publié sur la plateforme de la fédération ADN le lendemain de son entrée en vigueur.

Article 8 | Commission de suivi et clause de revoyure

8.1. La CPPNI assurera le suivi du dispositif prévu dans le cadre du présent accord et veillera à sa correcte application.

8.2. Cette commission se réunira tous les ans et un focus sera effectué dans le rapport de branche.

8.3. Il est par ailleurs convenu que les parties se réuniront au terme d'un délai d'un an pour s'assurer de la correcte application de l'accord, et de son opportunité au regard des circonstances sanitaires et économiques. Ils pourront ainsi procéder à sa révision.

Titre II Le haut degré de solidarité

Article 9 | Définition

Les partenaires sociaux identifient les priorités suivantes :

- prise en charge de la cotisation salariale frais de santé pour les salariés alternants et apprentis ;
- aide aux vacances des salariés en situation de handicap reconnu ;
- aide aux vacances des salariés ayant à charge un enfant mineur en situation de handicap reconnu.

Article 10 | Conditions aux bénéfices des aides

10.1. Conditions relatives à la prise en charge des cotisations salariales frais de santé pour les alternants et apprentis :

- être titulaire d'un tel contrat dans une structure relevant de l'application de la CCN couverte par le présent accord ;
- avoir un revenu net fiscal de référence inférieur à 20 000 € par part fiscale ;
- cette aide est limitée à la durée du contrat en alternance.

10.2. Conditions relatives à l'aide aux vacances des salariés en situation de handicap reconnu :

- avoir un revenu net fiscal de référence inférieur à 20 000 € par part fiscale ;
- l'aide prend la forme d'un chèque d'assistance de 450 €, pour le départ en vacances des salariés en situation de handicap, dans la limite des frais engagés l'année de versement ;
- l'aide peut être renouvelée dans la limite de 3 années, et une seule fois par an.

10.3. Conditions relatives à l'aide aux vacances des salariés ayant à charge un enfant mineur en situation de handicap reconnu :

- avoir un revenu net fiscal de référence inférieur à 20 000 € par part fiscale ;
- l'aide prend la forme d'un chèque d'assistance de 450 €, pour le départ en vacances des salariés en situation de handicap, dans la limite des frais engagés l'année de versement ;
- l'aide peut être renouvelée dans la limite de 3 années, et une seule fois par an.

Article 11 | Modalités de mise en place

11.1. Pour les aides visées par les articles 10.2 et 10.3, le bénéfice de l'aide nécessite une demande expresse du salarié concerné auprès du service RH ; s'agissant de la prise en charge des cotisations salariales des frais de santé pour les alternants et les apprentis, visée à l'article 10.1, le service RH contacte directement l'assureur en charge du HDS.

11.2. La demande écrite au service RH de la structure comporte la mention de l'aide demandée et les justificatifs nécessaires à l'appréciation du dossier.

Les pièces justificatives sont les suivantes : pièce d'identité, RIB, avis d'imposition, 3 derniers bulletins de salaires ou attestation de portabilité, RQTH ou justificatif équivalent.

Le service RH s'assure que les conditions au bénéfice de l'aide sont remplies et transmet le dossier à l'assureur dans les plus brefs délais et s'assure de la bonne réception du dossier par l'assureur.

11.3. Le salarié a la faculté de saisir directement l'assureur de la structure pour bénéficier de l'aide concernée notamment pour les articles 10.2 et 10.3.

Fait à Paris, le 16 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 216 du 20 novembre 2025 relatif au dialogue social

NOR : ASET2550989M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

Préambule

Afin de favoriser le dialogue social de branche et la représentation de chaque organisation représentative au sein des instances paritaires de la branche sport, les partenaires sociaux ont décidé de modifier la convention collective nationale du sport et ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le premier alinéa de l'article 2.1 de la CCNS est remplacé par les dispositions suivantes :

« La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de 6 représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative par l'arrêté du ministre du travail pris en application de l'article L. 2122-11 du code du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives par l'arrêté du ministre du travail pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail. »

Article 2

Le deuxième alinéa de l'article 2.1 de la CCNS est remplacé par les dispositions suivantes :

« La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins 3 fois par an soit en formation mixte, soit en formation paritaire. Elle peut mettre en place des groupes de travail paritaires lorsque cela est nécessaire. Ces

groupes sont composés de 3 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs. »

Article 3

Le premier alinéa de l'article 2.1.1 de la CCNS est remplacé par les dispositions suivantes :

« La sous-commission se réunira en formation paritaire. Elle est composée conformément au principe énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle comporte trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs. »

Article 4

L'article 2.2.2.4 de la CCNS est remplacé par les dispositions suivantes :

« La CPNEF est composée de 6 représentants désignés par chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, visées au premier alinéa de l'article 2.1 de la présente convention. »

Article 5

L'article 2.2.2.5.2 de la CCNS est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'OC sport se compose de 4 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs visées au premier alinéa de l'article 2.1 de la présente convention. »

Article 6

Le premier alinéa de l'article 2.2.3.2 de la CCNS est remplacé par les dispositions suivantes :

« Cette commission est composée conformément au principe énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle comporte 4 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs. »

Article 7

Le premier alinéa de l'article 2.2.4.2 de la CCNS est remplacé par les dispositions suivantes :

« Cette commission, conformément au principe énoncé à l'article 2.2.1.1, est composée de 4 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, visées au 1^{er} alinéa de l'article 2.1 de la présente convention. »

Article 8

Le premier alinéa de l'article 8.7.3 de la CCNS est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'observatoire est composé de quatre représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs, visées au premier alinéa de l'article 2.1 de la présente convention. »

Article 9

Le premier alinéa de l'article 10.10 de la CCNS est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le régime est administré par la commission nationale paritaire de gestion. Cette commission est composée conformément au principe énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle comporte 4 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs. »

Article 10

Le premier alinéa de l'article 10.13 de la CCNS est remplacé par les dispositions suivantes :

« Celle-ci est composée de 4 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs représentatifs dans la branche. »

Article 11

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 12

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il prendra effet le 1^{er} décembre 2025. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Arcueil, le 20 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 5 novembre 2025

relatif aux salaires minimaux
(Île-de-France)

NOR : ASET2550937M

IDCC : 2609

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

FFB Île-de-France Est ;

FFB GP Île-de-France ;

CAPEB Île-de-France ;

SCOP Île-de-France Centre ;

FFB Île-de-France 78-91-95,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Île-de-France ;

FO ;

BATI-MAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007, étendu par arrêté du 20 février 2008 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Île-de-France comprenant tous les départements qui la composent : Paris, Seine-et-Marne, Yvelines, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise.

Article 1^{er}

Pour la région Île-de-France, les parties signataires du présent accord, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après.

Le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Île-de-France est fixé, sur la base d'un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

Niveau A	1 843 €
Niveau B	1 932 €
Niveau C	2 057 €
Niveau D	2 239 €
Niveau E	2 407 €
Niveau F	2 841 €
Niveau G	3 119 €
Niveau H	3 357 €

Ces valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle sont soumis les salariés concernés.

Article 2

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

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté relatif à son extension.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5

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

Fait à Paris, le 5 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord paritaire du 7 novembre 2025

relatif aux appointements minimaux
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2550985M

IDCC : 2609

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

FFB Pays de la Loire ;

CAPEB Pays de la Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC Pays de la Loire ;

UR CFDT Pays de la Loire ;

FO Pays de la Loire ;

CFE-CGC Pays de la Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application du titre III de la convention nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs de la région Pays de la Loire et les organisations de salariés, adhérentes aux organisations représentatives, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région, fixés comme suit :

Article 1^{er}

Pour la région Pays de la Loire, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ont fixé le

barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Niveaux	Salaire minimal mensuel pour les entreprises dont l'horaire est de 35 heures hebdomadaires ou en moyenne sur l'année, soit 151,67 heures mensuelles
A	1 831,08 €
B	1 902,43 €
C	2 050,28 €
D	2 223,23 €
E	2 393,48 €
F	2 646,81 €
G	2 942,55 €
H	3 328,49 €

Ces valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle sont soumis les salariés concernés.

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

L'accord portant sur les salaires minimaux applicables aux ETAM de la convention collective nationale du 12 juillet 2006, afin de maintenir en cette matière une homogénéité au bénéfice de tous les salariés concernés, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés.

Article 3 | Extension et application

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

Cet accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel portant son extension.

Article 4 | Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 2222-6 du code du travail, il pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 3 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, toute modification, révision totale ou partielle, des dispositions ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés du bâtiment représentatives au plan national. Les demandes de révision de la présente convention doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points pour lesquels la révision est demandée.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer

ultérieurement. L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes compétent et à la DREETS. Notification devra en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 5

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions légales en vigueur, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Fait à Nantes, le 7 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 67 du 8 juillet 2025 relatif à la modification du titre II de la convention collective

NOR : ASET2550943M

IDCC : 2691

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

FNEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le droit du travail a fait l'objet d'une recodification et de plusieurs réformes depuis la signature du texte originel de la convention collective de l'enseignement privé indépendant, le 27 novembre 2007.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs représentative ont fait le constat du caractère obsolète de certaines dispositions. Dès lors, il a été décidé d'un toilettage de la convention collective en intégrant notamment :

- des avis d'interprétation pour leur donner force obligatoire ;
- l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel.

Cette actualisation se fera bien évidemment par étapes, s'agissant d'un travail d'ampleur. Les avantages conventionnels antérieurs seront conservés et les dispositions obsolètes seront supprimées.

Le présent avenant a pour but de mettre à jour les dispositions du titre II de la convention collective, cadre juridique de la convention.

Le présent avenant ne comporte aucune spécificité pour les entreprises de moins de 50 salariés car le dernier rapport de branche mentionne que 91 % des entreprises de la branche emploient moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

À l'article 2.1.1 « Principes généraux de liberté d'opinion et de non-discrimination », la phrase « Non-discrimination à l'égard des représentants de salariés dans l'entreprise et dans les instances paritaires extérieures » est supprimée.

Le reste de l'article reste sans changement.

Article 2

L'article 2.1.2 « Constitution d'une section syndicale. Désignation du délégué syndical » prend la rédaction suivante :

« Peut constituer, dans toute entreprise ou établissement, dès lors qu'il a en son sein plusieurs adhérents, une section syndicale (art. L. 2142-1 du code du travail) :

- chaque syndicat qui y est représentatif ;
- chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

La section syndicale assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Dans toute entreprise ou établissement dont l'effectif équivalent temps plein est au moins de 50 salariés, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical. La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs précédant la désignation.

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) comme délégué syndical.

Pour les entreprises qui emploient au moins 500 salariés, on se reportera aux dispositions légales en vigueur.

Pour le calcul des seuils d'effectifs, on se référera en matière de droit syndical aux règles légales.

Les modalités de désignation et le nombre de délégués dont dispose chaque section syndicale sont déterminés par référence aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

Article 3

Dans l'article 2.1.3 « Crédit d'heures. Rémunération », le nombre « 10 » apparaissant au premier paragraphe est remplacé par le nombre « 12 » et le terme « comité d'entreprise » apparaissant au troisième paragraphe est remplacé par « CSE ».

Article 4

L'article 2.1.4 « Moyens matériels mis à disposition par l'entreprise » prend la rédaction suivante :

« Panneaux d'affichage : l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet effet, distinct de ceux affectés aux communications des membres du CSE, et placés dans des lieux habituellement fréquentés par l'ensemble du personnel.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage et les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Salle de réunion : les sections syndicales pourront avoir accès à une salle pour se réunir. La salle mise à leur disposition ne leur est pas exclusivement réservée. Les modalités sur la fréquence, le moment et la durée de l'accès éventuel à une salle feront l'objet d'un accord avec l'employeur.

Pour les autres moyens matériels mis à disposition par l'entreprise, on se reportera aux dispositions légalement en vigueur. »

Article 5

L'article 2.1.5 « Participation à la négociation nationale. Exercice d'un mandat » prend la rédaction suivante :

« 2.1.5. Exercice du droit syndical

2.1.5.1. Exercice d'un mandat aux commissions paritaires de la branche et aux négociations syndicales

Tout salarié des entreprises relevant de la présente convention peut être désigné par son organisation syndicale pour la représenter aux commissions paritaires de la branche et aux négociations et bénéficie du droit de s'absenter sous réserve d'informer son employeur à réception de la convocation. Il conservera le maintien de sa rémunération dont les modalités de versement seront définies par le règlement intérieur de la commission paritaire.

Afin de permettre le bon fonctionnement des entreprises, et plus particulièrement des petits établissements et sans préjudice de la liberté de composition des délégations, les signataires de la convention collective nationale préconisent :

- d'une part, dans l'entreprise, l'aménagement des emplois du temps (sous réserve des nécessités de fonctionnement de l'établissement) facilitant l'exercice régulier de leurs différents mandats ;
- d'autre part, pour les salariés siégeant en commissions paritaires nationales et pouvant être issus du même établissement, une concertation entre les organisations syndicales afin d'équilibrer au mieux les délégations respectives.

En cas de difficulté avérée dans la mise en œuvre de ces préconisations, la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation pourra être saisie.

2.1.5.2. Mise en disponibilité

Sauf dispositions légales plus favorables, le salarié appelé à une fonction syndicale ou élective nécessitant la suspension de ses activités professionnelles peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité. Son contrat de travail sera suspendu et reprendra son plein effet au moment de sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi de même niveau de qualification avec le maintien des avantages antérieurement acquis.

Cette possibilité sera ouverte pour une durée maximale de 1 an renouvelable une fois ou plus par accord entre les parties.

Elle pourra être refusée dès lors que le départ d'un salarié demandeur porterait à 2 le nombre de salariés simultanément absents pour ce même motif dans les entreprises dont l'effectif équivalent temps plein est inférieur à 100 et à 3 dans les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 100.

Sans pouvoir faire obstacle aux dispositions légales, la demande de réintégration pour les enseignants devra, dans la mesure du possible, être faite avant le 30 avril.

2.1.5.3. Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Conformément aux dispositions des articles L. 2145-1 et suivants du code du travail, les salariés qui souhaitent participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale, environnementale et syndicale ont droit à des congés dans la limite de 12 jours par an ou de 18 jours pour les animateurs des stages et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales y inclus les délégués syndicaux.

Le financement de ces congés s'opère conformément à la loi. En ce qui concerne les enseignants, ces congés seront pris, dans la mesure du possible, sur un temps d'activité autre que celui des activités de cours.

Quand la formation est prise pendant le temps d'activité de cours initialement planifié, la rémunération est maintenue et calculée au taux normal des heures de cours, activités induites comprises, que le cours soit reporté ou non.

Si les cours sont reportés ou reprogrammés, ils donnent lieu à une rémunération calculée sur la base de l'heure d'activité connexe soit au taux de 1/1820^e du salaire reconstitué sur une base annuelle à temps plein le cas échéant et donneront droit aux congés payés conformément au titre VII.

Cette rémunération sera majorée en heure complémentaire (pour les contrats à temps partiel) ou en heure supplémentaire (pour les contrats à temps plein). »

Article 6

L'article 2.2 « Représentation du personnel dans l'entreprise (membres du CSE, délégués syndicaux) » prend la rédaction suivante :

« Article 2.2 | *Représentation du personnel dans l'entreprise*

2.2.1. Règles communes

Calcul des seuils d'effectifs

Le calcul des effectifs est opéré selon les règles légales.

Les salariés à temps partiel sont pris en compte en divisant leur temps de travail total par la durée conventionnelle de référence.

Pour les enseignants à temps partiel, le décompte s'effectue en comparant le nombre d'heures d'activité de cours qui leur est confié contractuellement au nombre d'heures d'activité de cours d'un salarié à temps plein.

Dans le cas où un salarié intervient dans plusieurs emplois, ce calcul est effectué dans le cadre de chacun des emplois considérés.

Prise et paiement des heures de délégation

Le temps nécessaire à l'exercice des fonctions de délégation est de plein droit considéré comme temps de travail effectif et payé à l'échéance normale.

Pour les enseignants élus ou mandatés, les heures de délégation sont prises dans la mesure du possible, pour des raisons pédagogiques, en dehors des heures d'activité de cours ou de réunions pédagogiques.

L'utilisation et le paiement des heures de délégation obéissent aux règles légales et réglementaires en vigueur, y compris à celles relatives aux heures supplémentaires et complémentaires. À ce titre, il est établi conventionnellement que les heures de délégation seront à rémunérer au même taux de 1/1820^e du salaire reconstitué sur

une base annuelle à temps plein, le cas échéant, et donneront droit aux congés payés conformément au titre VII.

Cette rémunération sera majorée en heure complémentaire (pour les contrats à temps partiel) ou en heure supplémentaire (pour les contrats à temps plein).

Temps de réunion des représentants du personnel avec l'employeur

Le temps consacré aux réunions des institutions de représentation du personnel ainsi qu'à toutes réunions organisées à l'initiative de l'employeur ne donne en aucun cas lieu à imputation sur les crédits d'heures des représentants du personnel élus ou mandatés.

Le temps passé à ces réunions ainsi que les temps de déplacement imposés par leur tenue ne peuvent en aucun cas induire une perte de rémunération et constituent du temps de travail effectif.

En cas de coïncidence du temps de réunion avec celui d'activité de cours, l'employeur ne peut imposer de récupération.

L'utilisation et le paiement des heures de réunion obéissent aux règles légales et réglementaires en vigueur, y compris à celles relatives aux heures supplémentaires et complémentaires.

Les frais de déplacement et d'hébergement afférents aux réunions visées ci-dessus donnent lieu à remboursement par l'employeur dès lors qu'ils correspondent à une distance supérieure au trajet domicile – travail.

Le temps consacré à la préparation des réunions s'impute sur le crédit d'heures des représentants sauf accord plus favorable.

Compétence de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation prévue à la présente convention peut être saisie, pour avis, de tout différend relatif au droit du CSE et de ses commissions ainsi qu'aux droits et obligations de ses membres. Elle peut également être saisie de toute atteinte à la liberté d'opinion ou de tout différend relatif à l'exercice du droit syndical.

2.2.2. Comité social et économique (CSE)

La mise en place du CSE est obligatoire dès lors que l'effectif équivalent temps plein de l'établissement atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

L'organisation des élections doit respecter la réglementation en vigueur. Les délégués sont élus pour 4 ans et rééligibles ; un accord d'entreprise peut cependant, conformément à la loi, fixer la durée du mandat entre 2 et 4 ans.

2.2.2.1. Les entreprises dont l'effectif est d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés

Les membres de la délégation du personnel au CSE ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi qu'à la présente convention ou à tout autre accord collectif applicable dans l'entreprise. Ils disposent plus généralement de l'ensemble des prérogatives prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le temps mensuel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions par les membres de la délégation du personnel est fixé conformément aux dispositions légales.

2.2.2.2. Les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés

Le CSE a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives notamment à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail et à la formation professionnelle. Le CSE dispose plus généralement de l'ensemble des prérogatives prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités sociales et culturelles du CSE est fixée par accord d'entreprise. Il est prévu conventionnellement que le niveau de contribution versée par l'employeur pour le financement des activités sociales et culturelles du CSE fait l'objet d'une négociation annuelle. À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

Le montant de la subvention que l'employeur verse pour le fonctionnement du CSE est, comme prévu légalement, d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés et de 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés.

Le temps mensuel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions par les membres de la délégation du personnel est fixé dans des limites prévues par les dispositions légales.

Les membres titulaires du CSE élus bénéficient de la formation économique dans les entreprises de 50 salariés dans les conditions et limites fixées au code du travail.

Les membres titulaires et suppléants du CSE et le référent harcèlement bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, prévue à l'article L. 2315-18 du code du travail et dans des conditions déterminées par les articles R. 2315-9 et suivants du code du travail.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant des établissements distincts, il est créé des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise.

2.2.3. Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Une CSSCT est obligatoirement créée au sein du CSE dans les entreprises d'au moins 300 salariés ainsi que dans les établissements distincts d'au moins 300 salariés.

Dans tous les autres cas, la décision d'instaurer ou non une CSSCT se prendra soit par accord d'entreprise, soit, en l'absence de délégués syndicaux, d'un commun accord entre l'employeur et le CSE. La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Un accord d'entreprise fixe les modalités de mise en place de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail en définissant notamment le nombre de membres de la ou des commissions, étant précisé que les commissions comprennent au minimum trois membres représentants du personnel désignés par le CSE parmi ses membres.

L'accord prévoit également les missions déléguées à la ou aux commissions par le CSE et leurs modalités d'exercice, leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de la ou des commissions pour l'exercice de leurs missions, les modalités de leur formation, le cas échéant, les moyens qui leur sont alloués. »

Article 7

Les articles 2.2.4 et 2.2.5 sont supprimés.

Article 8

L'article 2.3 « Commissions paritaires nationales » prend la rédaction suivante :

« 2.3.1. Dispositions générales

2.3.1.1. Présidence

La présidence de chaque commission, président et vice-président, est assurée à tour de rôle par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales de salariés désigné par chaque collège et selon une périodicité définie dans le règlement intérieur des commissions.

2.3.1.2. Règles de validité des décisions des commissions

Pour les accords et les avenants de branche, les règles de majorité et d'opposition sont celles fixées par le code du travail.

Les autres décisions sont prises à la double majorité des collèges, selon les modalités suivantes :

- pour les décisions conventionnelles ayant un impact sur la convention collective ou/et sur les accords collectifs de branche : à la majorité absolue dans chaque collège calculée selon le pourcentage de représentativité des organisations syndicales ou patronales ;
- pour les autres décisions conventionnelles : à la majorité absolue dans chaque collège calculée :
 - pour les organisations syndicales en nombre d'organisation ;
 - pour les organisations patronales en pourcentage de représentativité.

2.3.1.3. Fonctionnement des commissions

Le secrétariat administratif des commissions paritaires est tenu par la délégation des employeurs sous le contrôle de la présidence de chaque commission.

Il est élaboré un règlement intérieur concernant l'ensemble des commissions paritaires nationales qui, pour être applicable, doit être approuvé à la majorité absolue des organisations représentatives signataires ou adhérentes à la présente convention collective dans chaque collège. Cette majorité absolue est calculée en pourcentage de représentativité pour le collège employeurs et en nombre d'organisations syndicales pour le collège salariés.

Le règlement intérieur prévoit notamment :

- les modalités de convocation des commissions ;
- l'objet et le contenu du ou des document(s) paritaire(s) adéquat(s) établi(s), à l'issue des réunions des commissions, à savoir :
 - relevé de décision ;
 - compte-rendu de réunion ;
 - tout autre document ;
- la constitution et les modalités de fonctionnement des groupes paritaires techniques et des présidences de chaque commission paritaire.

2.3.1.4. Salariés mandatés

Chaque organisation syndicale de salariés représentative peut désigner trois représentants titulaires et deux suppléants pouvant siéger à la CPPNIC.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative et adhérente ou signataire de la convention collective peut désigner deux représentants titulaires et un suppléant pouvant siéger dans les autres commissions paritaires définies au présent titre II.

Ces représentants et leurs suppléants doivent être mandatés par leur organisation syndicale de salariés en début d'année civile. De nouveaux mandatements ou des modifications dans les mandats peuvent intervenir à tout moment avec effet immédiat.

2.3.1.5. Protection des salariés mandatés

Le salarié mandaté bénéficie de la protection prévue par le livre IV du code du travail.

Chaque organisation syndicale de salariés s'engage à en informer par écrit son/ses employeur(s) ou son représentant.

2.3.1.6. Rémunération des salariés participant aux réunions des différentes commissions paritaires

a) Principe général

Pour tout salarié mandaté par une organisation syndicale de salariés convoqué à siéger aux commissions paritaires, groupes techniques ou réunions de présidence de la présente convention collective, la durée des réunions, le temps de déplacement et le temps de préparation des commissions paritaires d'une durée égale à 50 % de la durée de chaque commission sont considérés comme du temps de travail effectif. Le salarié bénéficie donc d'une absence autorisée et rémunérée.

b) Applications pratiques

Pour les salariés enseignants mandatés rémunérés exclusivement en fonction de leurs heures d'activités d'enseignement, il est convenu, pour permettre leur présence lors des réunions paritaires sans perte de salaire, que les heures de réunion, de déplacement et de préparation pour les commissions paritaires sont rémunérées selon le taux de base horaire défini au titre VII de la présente convention collective. Les heures d'enseignement non effectuées sont déplacées (selon les modalités conventionnelles) et rémunérées en y intégrant les heures induites.

Si l'employeur ne peut déplacer ces heures d'enseignement, les heures de face-à-face non réalisées sont rémunérées selon le taux de base horaire défini au titre VII de la présente convention collective, et, si elles existent les heures de déplacement et de réunions dépassant le nombre d'heures de face-à-face, lors de commission paritaire, groupe technique et réunion de présidence, ainsi que les heures de préparation pour les commissions paritaires sont rémunérées selon le taux de base horaire défini au titre VII de la présente convention collective.

Dans tous les cas et pour tous les salariés, lorsque ces heures constituent des heures complémentaires ou supplémentaires, elles sont majorées aux différents taux légaux ou conventionnels.

Le bénéfice des dispositions du présent article est ouvert aux salariés mandatés sous réserve que les conditions suivantes soient remplies :

- le nombre de salariés mandatés par une même organisation syndicale dont le salaire est maintenu est limité à 3 par réunion pour la CPPNIC et 2 par réunion pour les autres commissions et groupes techniques ;
- les salariés siégeant en commission paritaire, groupe technique ou réunion de présidence sont tenus d'informer leur(s) employeur(s) de leur absence dans un délai compatible avec la bonne exécution de leur travail et de lui/leur adresser leur convocation, dans les meilleurs délais, après réception.

2.3.1.7. Frais de déplacement

Les frais de déplacements des représentants d'organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs convoqués et présents aux réunions des commissions paritaires sont pris en charge dans des conditions et modalités fixées par le règlement intérieur de commissions paritaires.

2.3.2. Commission paritaire permanente nationale de négociation d'interprétation et de conciliation (CPPNIC)

2.3.2.1. Composition

La commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation comprend :

- un collège salarié composé de 3 représentants par organisation syndicale de salariés, représentative au niveau de la branche ;
- et, un collège employeur composé des représentants des organisations représentatives des employeurs en nombre au plus égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales de salariés.

La parité est respectée dès lors que les deux délégations, salariale et patronale, sont représentées.

2.3.2.2. Mission

Cette commission a pour mission de prendre en charge les questions sociales de la branche professionnelle. À cet effet, elle négocie les points relevant de la négociation collective de branche, notamment ceux prévus, à titre obligatoire, par la législation en vigueur. Elle :

- représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale, ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise.

La CPPNIC peut rendre un avis portant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective ou d'un accord collectif de branche à la demande :

- d'une juridiction ;
- de tout employeur ou de tout salarié ;
- de tout représentant du personnel élu ou désigné ;
- de toute organisation professionnelle ou syndicale.

Elle a aussi pour mission la conciliation des différends collectifs ou individuels liés à l'application des textes étendus dans le champ conventionnel et qui n'auraient pu être réglés au sein de l'entreprise. Dans le cadre de la prévention des conflits collectifs portant sur l'application de la présente convention collective ou de tout accord de branche, il est recommandé de saisir la commission.

2.3.2.3. Fonctionnement

La commission paritaire permanente nationale de négociation d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) se réunit au moins trois fois par an et à la demande d'une ou de plusieurs organisations représentatives proposant un ordre du jour. Le règlement intérieur en fixe les modalités.

En matière d'interprétation et de conciliation, la commission se réunira selon la procédure d'urgence prévue au règlement intérieur.

2.3.2.4. Modalités de saisine et de fonctionnement pour les saisines en interprétation ou en conciliation

a) Dispositions relatives à la saisine en interprétation ou la demande de conciliation

La demande se fait par lettre recommandée avec avis de réception adressée à la présidence de la commission permanente paritaire nationale de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) domiciliée au siège de l'une des fédérations d'employeurs représentatives, à savoir : CPPNIC de la branche EPI s/FNEP, 9, rue de Turbigo, 75001 Paris ou par courriel à l'adresse figurant sur la fiche de saisine.

Le règlement intérieur :

- décrit le contenu minimum des demandes ;
- fixe le délai de convocation de la CPPNIC comme l'ensemble des modalités de fonctionnement.

b) Procédure de saisine en demande d'interprétation

Dans le cadre d'une procédure de demande d'interprétation :

- les avis d'interprétation portant sur l'application de la convention collective et/ou des accords de branche et pris par la commission à la majorité absolue selon les modalités prévues par l'article 2.3.1.2 sont transmis aux personnes ou organisations ayant saisi la commission ;
- les avis d'interprétation concluant à la nécessité de modifier la convention collective et/ou des accords de branche et rendus par la commission à la majorité absolue selon les modalités prévues par l'article 2.3.2, sont transmis aux personnes ou organisations ayant saisi la commission et :
 - déposés sous forme d'avenant et soumis à extension ;
 - ou
 - renvoyés à la négociation ;
- en cas de désaccord au sein de la commission sur tout ou partie du différend, un procès-verbal fait état des positions respectives qui auront été exprimées.

c) Procédure de demande de conciliation

Les membres de la commission peuvent décider d'entendre les parties, lesquelles peuvent se faire assister ou représenter par une personne de leur choix appartenant au secteur ou à une organisation syndicale ou patronale.

Les parties présentes ou représentées sont également invitées à signer un accord transactionnel pour mettre fin au désaccord et un procès-verbal est établi par la CPPNIC pour acter du résultat de la conciliation.

2.3.3. Commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP)

La commission paritaire nationale de prévoyance comprend uniquement les organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes de la présente convention. Elle est composée de 2 représentants pour chacune de ces organisations syndicales de salariés et d'un nombre au plus égal de représentants des organisations d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes.

La commission paritaire nationale de prévoyance assure :

- le pilotage de la gestion du régime de prévoyance obligatoire mis en place dans l'enseignement privé indépendant et couvrant les prestations incapacité, invalidité, décès et rentes. Les accords relatifs à la prévoyance sont repris au titre VIII de la présente convention ;
- le pilotage de la gestion du régime collectif de santé mis en place dans l'enseignement privé indépendant par un accord de branche spécifique.

2.3.4. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle comprend uniquement les organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes de la présente convention. Elle est composée de 2 représentants pour chacune de ces organisations syndicales de salariés et d'un nombre au plus égal de représentants des organisations d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a pour objet d'analyser les évolutions économiques et technologiques de la profession en matière d'emploi et d'en tirer les conséquences pour définir une politique de formation qui mette en évidence des axes prioritaires à court et moyen terme.

La CPNEFP est chargée des relations avec les organismes collecteurs de fonds de la formation agréés par les instances paritaires professionnelles ou interprofessionnelles.

Elle assure le suivi des dispositions relatives à la formation professionnelle regroupées au titre IX de la présente convention et de toutes dispositions qui viendraient s'y ajouter.

2.3.5. Financement des commissions paritaires

La contribution assurant le financement du paritarisme permet, notamment, l'indemnisation des frais de déplacement et des éventuelles pertes de salaire des représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs aux commissions paritaires et à l'observatoire de la négociation collective.

La collecte de cette contribution, auprès des entreprises qui entrent dans le champ d'application de la présente convention, est assurée par l'association paritaire pour l'amélioration de la négociation et de l'information dans l'enseignement privé indépendant (APEPI). Elle est autorisée à déléguer cette collecte, totalement ou partiellement, à tout organisme public ou privé de son choix.

Cette contribution s'élève à 0,07 % de la masse salariale annuelle de l'année civile écoulée des entreprises relevant du champ. Elle est gérée par l'APEPI.

L'APEPI est également habilitée à gérer d'autres sources de financement liées au fonctionnement du paritarisme. »

Article 9

L'article 2.4 « Communications obligatoires des entreprises » prend la rédaction suivante :

« Dans chaque entreprise, une communication accessible à tous les salariés doit préciser :

- l'existence des différentes commissions paritaires nationales, les organisations qui en font partie et leurs coordonnées ;
- l'adresse du secrétariat administratif des commissions paritaires : CPPNIC/FNEP, 9, rue de Turbigo, 75001 Paris ;
- le modèle de fiche de saisine en interprétation et conciliation.

Les entreprises de la branche doivent déposer l'ensemble de leurs accords :

- sur le site légal : <https://accords-depot.travail.gouv.fr> (ou toute autre adresse définie par le ministère chargé du travail) ;
- et à l'adresse de la branche : depot-accords-2691@fnep.net. »

Article 10 | *Prise d'effet et durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 11 | *Notification, dépôt et extension*

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

Fait à Paris, le 8 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 68 du 8 juillet 2025 relatif à la modification du titre III de la convention collective

NOR : ASET2550944M

IDCC : 2691

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

FNEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le droit du travail a fait l'objet d'une recodification et de plusieurs réformes depuis la signature du texte originel de la convention collective de l'enseignement privé indépendant, le 27 novembre 2007.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs représentative ont fait le constat du caractère obsolète de certaines dispositions. Dès lors, il a été décidé d'un toilettage de la convention collective en intégrant notamment :

- des avis d'interprétation pour leur donner force obligatoire ;
- l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel.

Cette actualisation se fera bien évidemment par étapes, s'agissant d'un travail d'ampleur. Les avantages conventionnels antérieurs seront conservés et les dispositions obsolètes seront supprimées.

Le présent avenant a pour but de mettre à jour les dispositions du titre III de la convention collective, cadre juridique de la convention.

Le présent avenant ne comporte aucune spécificité pour les entreprises de moins de 50 salariés car le dernier rapport de branche mentionne que 91 % des entreprises de la branche emploient moins de 50 salariés.

L'article 3.1 reste inchangé.

L'article 3.2 prend l'intitulé « Égalité d'accès à l'emploi et égalité de traitement », se substitue à l'actuel article 3.2 et prend la rédaction suivante :

« 3.2.1. Principe général

Toute discrimination, notamment en fonction du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse, est interdite (conformément aux dispositions légales et réglementaires). Par ailleurs, la règle plus générale en matière d'égalité salariale "à travail égal, salaire égal" doit être respectée.

3.2.2. Engagement à la négociation

Afin de veiller à la mise en œuvre de l'égalité professionnelle sous tous ses aspects, si tel n'est pas le cas, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés s'engagent à négocier tous les ans, à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire de branche sur les salaires minima conventionnels, des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération qui existeraient entre les femmes et les hommes.

Au-delà de la politique salariale, il importe également à l'occasion de cette négociation d'agir sur d'autres éléments qui peuvent concourir aux écarts de rémunération en question, comme la politique de recrutement et d'emploi, la promotion professionnelle, la formation et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale (conformément aux dispositions légales et réglementaires), et notamment pour les salariés à temps partiel et pluri-employeurs.

Sont à négocier tous les 3 ans, à l'occasion de la négociation sur les priorités : les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, les mesures spécifiques tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Des mesures de rattrapage au regard des inégalités constatées pourront être prises. Si toute discrimination entre les sexes en matière de formation professionnelle est interdite, des actions transitoires de formation peuvent être menées pour corriger des déséquilibres constatés. Ces mesures feront l'objet d'un bilan chiffré.

Cette politique d'égalité professionnelle s'appuiera sur les enquêtes et pronostics établis à la demande de la commission paritaire nationale auprès de l'OPCO de branche.

Les dispositions prévues par le code du travail en la matière s'appliquent, notamment :

- le rattrapage salarial après les congés de maternité ou d'adoption : conformément aux dispositions légales et réglementaires, les salariés de retour de leur congé de maternité ou d'adoption voient leurs rémunérations majorées des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant leur congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ont la garantie de bénéficier des mêmes augmentations salariales que celles accordées à leurs collègues durant leur absence (conformément aux dispositions légales et réglementaires) ;
- l'incidence du congé de maternité et d'adoption sur les congés payés : le congé payé annuel est dû au salarié de retour d'un congé de maternité et d'adoption, quelle que soit la période de congés payés retenue dans l'entreprise ;

- l’assimilation de certains congés à du temps de travail effectif pour le compte personnel de formation : la période d’absence du salarié pour un congé de maternité, d’adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d’éducation ainsi que les périodes de congé ouvrant droit conventionnellement à congés payés (art. 5.1 de la convention collective) sont prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation ;
- la majoration de l’allocation de formation : cette majoration est conventionnellement portée à 10 % pour le salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d’enfant afin de suivre une action de formation en dehors de son temps de travail.

3.2.3. Égalité de traitement entre salariés français et étrangers

L’emploi de salariés étrangers se fait dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur. Ces salariés ne peuvent faire l’objet d’aucune discrimination, particulièrement en matière de salaires.

Le droit français et la présente convention s’appliquent aux écoles implantées sur le territoire français, quelle que soit leur nationalité.

Il ne peut y avoir aucune discrimination entre salariés français et salariés étrangers dès lors que le contrat de travail est exécuté en France.

3.2.4. Emploi des personnes en situation de handicap

Les dispositions relatives aux personnes en situation de handicap sont traitées au titre XI. »

Article 2

L’article 3.3 prend l’intitulé « Période d’essai », se substitue à l’actuel article 3.3 et prend la rédaction suivante :

« La période d’essai est le temps qui s’écoule entre la prise effective de travail par le salarié nouvellement engagé et son engagement définitif.

3.3.1. Durée de la période d’essai

Une période d’essai peut être prévue au contrat. Son existence ne se présument pas, le contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée d’un salarié, à temps plein ou à temps partiel, doit mentionner expressément la durée de la période d’essai envisagée dans la limite des durées maximales indiquées ci-dessous.

Au regard de la période d’essai, la présence effective comprend le temps effectué au poste de travail ainsi que les éventuelles périodes de formation. Toutes les absences (notamment maladie, congés rémunérés ou non) ont pour effet de suspendre la période d’essai qui est alors prolongée d’une durée égale à celle des absences.

3.3.1.1. Contrat à durée déterminée (CDD)

Pour les contrats à durée déterminée à terme précis, la période d’essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d’essai est calculée par rapport à la durée minimale pour laquelle il est conclu.

3.3.1.2. Contrat à durée indéterminée (CDI et CDI)

Pour tous les types de contrats à durée indéterminée les périodes d'essai ont les durées de présence effective, ci-dessous :

Durée maximale de la période d'essai initiale			
Catégorie professionnelle	Filière		
	Personnel administratif et de service	Personnel d'encadrement pédagogique	Personnel enseignant
Employé	2 mois	2 mois	
Technicien	3 mois	3 mois	3 mois
Cadre	4 mois	4 mois	4 mois

Toutefois, les parties au contrat de travail peuvent s'entendre, durant la période initiale, pour renouveler cette période d'essai pour une durée maximale au plus égale à la période initiale contractuelle.

3.3.2. Délai de prévenance pendant la période d'essai

En cas de rupture de la période d'essai, un délai de prévenance doit être observé. Ce délai de prévenance réciproque est déterminé en fonction de la durée de présence du salarié et s'établit comme suit :

Présence du salarié dans l'entreprise	Rupture à l'initiative de l'employeur	Rupture à l'initiative du salarié
Moins de 8 jours	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
Après 1 mois (sans objet pour les CDD)	2 semaines	48 heures
Après 3 mois (sans objet pour les CDD)	1 mois	48 heures

Ce délai de prévenance n'a pas pour objet de prolonger la période d'essai, renouvellement inclus. »

Article 3

L'article 3.4 prend l'intitulé « Nature, forme et conclusion des contrats de travail », se substitue à l'ancien article 3.4 et prend la rédaction suivante :

« L'ensemble des dispositions conventionnelles s'applique à tous les types de contrats.

3.4.1. Forme des contrats de travail

Tout contrat de travail est écrit, un exemplaire est remis au salarié, un autre conservé par l'employeur. Selon l'article L. 1221-3 du code du travail le contrat de travail établi par écrit est rédigé en français.

Lorsque l'emploi qui fait l'objet du contrat ne peut être désigné que par un terme étranger sans correspondant en français, le contrat de travail comporte une explication en français du terme étranger.

Lorsque le salarié est étranger et le contrat constaté par écrit, une traduction du contrat est rédigée, à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier. Les deux textes font également foi en justice. En cas de discordance entre les deux textes, seul le texte rédigé dans la langue du salarié étranger peut être invoqué contre ce dernier.

L'employeur ne peut se prévaloir à l'encontre du salarié auquel elles feraient grief des clauses d'un contrat de travail conclu en méconnaissance de ces dispositions.

Tout contrat ou tout document équivalent remis au salarié doit faire référence à la présente convention et indiquer :

1. La nature du contrat et les obligations particulières selon les types de contrat ;
2. L'emploi, la filière de métiers, la catégorie professionnelle, le niveau et l'échelon ;
3. Pour l'enseignant, la (les) discipline(s) enseignée(s) ;
4. La date d'entrée en fonctions ;
5. L'obligation de production de l'extrait n° 3 du casier judiciaire ;
6. La durée totale du travail et, dans le cas d'un enseignant, la répartition entre ses différentes activités ;
7. L'organisation du travail applicable au salarié sauf pour les correcteurs à domicile des entreprises de l'enseignement privé à distance ;
8. Les horaires de travail pour chaque journée travaillée en cas de travail à temps partiel ainsi que les dispositions particulières prévues par le présent titre ;
9. Le lieu de travail ;
10. Le salaire mensuel de base ou, à défaut, soit le salaire horaire, soit le salaire total fixé pour la période de travail de référence et, dans tous les cas, les autres éléments de la rémunération et, pour les correcteurs de l'enseignement privé à distance, le barème de rémunération à la pièce et les frais d'ateliers éventuels ;
11. La périodicité de versement de la paie ;
12. La durée de la période d'essai lorsqu'elle est prévue ;
13. La durée des congés payés ;
14. La durée des délais de préavis ;
15. Les différentes caisses de cotisations sociales, les organismes de prévoyance, de régime complémentaire de santé et de retraite et la convention collective de rattachement ;
16. Les modalités de communication et/ou de consultation du règlement intérieur de l'entreprise lorsqu'il existe.

3.4.2. Typologie et mise en œuvre des contrats de travail

3.4.2.1. Principe général : le contrat à durée indéterminée (CDI)

Afin de constituer des équipes stables, garantes de la qualité d'accueil et de l'enseignement dans les établissements d'enseignement privé indépendant, les contrats de travail sont conclus d'une façon générale pour une durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel.

Toutefois, dans le respect du code du travail et de la présente convention collective, des contrats à durée déterminée ainsi que des contrats à durée indéterminée intermittents peuvent être conclus. Ils sont conventionnellement limités. Ces contrats ainsi que les contrats à temps partiel donnent lieu à information et consultation des instances représentatives du personnel lors de la mise en place initiale et lors d'un bilan annuel.

3.4.2.2. Contrat de travail à durée indéterminée intermittent (CDII)

3.4.2.2.1. Cas de recours au CDII

Il est possible de conclure un CDII avec le personnel enseignant ou avec le personnel administratif et de service et le personnel d'encadrement pédagogique.

Le CDII ne peut être conclu que dans l'hypothèse où le salarié intervient moins de 75 % de la période de référence définie ci-après, indépendamment du volume horaire réalisé par le salarié.

a) Personnel enseignant

Pour les enseignants qui interviennent au moins 75 % de leur année scolaire ou universitaire, les contrats suivants peuvent être conclus :

- CDI à temps plein ou à temps partiel ;
- ou CDD à temps plein ou à temps partiel, dans les cas prévus aux articles 3.4.2.3 et 3.4.2.4 de la convention collective.

Pour les enseignants qui interviennent moins de 75 % de leur année scolaire ou universitaire, les contrats suivants peuvent être conclus :

- CDI à temps partiel ;
- ou CDII (contrat à durée indéterminée intermittent) ;
- ou CDD à temps partiel, dans les cas prévus aux articles 3.4.2.3 et 3.4.2.4 de la convention collective.

■ Concernant la période de référence :

La conclusion d'un CDII nécessite une intermittence au cours de laquelle il ne soit pas fourni de travail au salarié pendant au moins 25 % de la période de référence.

La période servant de référence au respect du pourcentage de 25 % pour la conclusion d'un CDII s'apprécie nécessairement hors périodes de congés payés ou de vacances scolaires ou universitaires.

La période de référence en matière de CDII ne peut donc se confondre avec la période de référence prévue en matière de modulation par la convention collective.

La ou les périodes potentiellement "travaillables" en matière de CDII correspondent donc au plus à 75 % de la période de référence au sens mentionné ci-dessus.

Le fait que, pendant lesdites périodes "travaillables", le salarié intervienne tous les jours de la semaine ou seulement certains jours n'a pas d'influence sur le décompte. Les jours non ouvrés d'une semaine donnée ne créent aucune intermittence.

Le fait que les apprenants suivent une formation en alternance et ne soient présents que certains jours de la semaine n'a pas d'influence sur le décompte.

En cas de nécessité, un avenant temporaire pour une mission exceptionnelle non récurrente (heures payées au fur et à mesure de leur accomplissement) peut être proposé au salarié pour transformer une période non travaillée en une nouvelle période travaillée, sans incidence sur la nature intermittente du contrat (dépassement ponctuel des 75 %) tout en demeurant dans la période de référence ci-dessus définie.

■ Cas des enseignants faisant exclusivement du face-à-face pédagogique :

Les enseignants peuvent avoir des activités de face-à-face pédagogique qui sont attachées :

- à une année scolaire ou universitaire bien définie ;
- à une ou plusieurs périodes d'enseignement de durées variables s'enchaînant, au cours de l'année scolaire ou universitaire.

La période servant de référence au respect du pourcentage, calculée, selon les principes énoncés ci-dessus, s'apprécie pour les enseignants ne réalisant que du face-à-face pédagogique, en la diminuant en plus de la durée des périodes de stage des apprenants.

Pour calculer le seuil de 75 %, il convient de l'établir par l'addition des périodes correspondantes soit :

- pour des activités de face-à-face continues sur une période ou une année : 75 % de la période ou au maximum 75 % de l'année scolaire ou universitaire ;
- pour des activités de face-à-face discontinues sur plusieurs périodes : 75 % de l'addition de l'ensemble des périodes discontinues concernées sans dépasser l'année scolaire ou universitaire.

■ Cas des enseignants effectuant du face-à-face pédagogique mais aussi des activités de suivi de stages ou de périodes professionnelles en dehors des périodes de présence des apprenants dans l'établissement :

Dans ce cas, il convient de calculer séparément :

- pour des activités de face-à-face continues : 75 % de la période de présence des apprenants ;
- pour des activités de face-à-face discontinues sur plusieurs périodes : 75 % de l'addition de l'ensemble des périodes discontinues concernées ;
- pour les autres activités pendant une ou des périodes pendant lesquelles les apprenants, bien que non-présents dans l'établissement, continuent de poursuivre leur période de formation "hors les murs de leur établissement" : 75 % de cette période.

Le total des temps de face-à-face et d'activité de suivi de stage doit respecter le principe selon lequel le recours au CDI nécessite une intermittence au cours de laquelle il ne soit pas fourni de travail aux salariés pendant au moins 25 % de la période de référence.

b) Personnel administratif et de service et personnel d'encadrement pédagogique

Si leur activité est directement et uniquement conditionnée par la présence des apprenants et des étudiants, et afin de tenir compte de l'alternance de périodes travaillées et non travaillées, il est possible de proposer un CDI au personnel administratif et de service et au personnel d'encadrement pédagogique intervenant exclusivement sur une période inférieure à 75 % de la période annuelle de référence de leur catégorie au sein de l'établissement.

Dans le respect des conditions énumérées ci-dessus, les emplois concernés relèvent des catégories employé et technicien figurant au titre VI de la présente convention collective.

Pour des périodes de travail comprises entre 75 % et 100 % de la période de référence, seuls des contrats à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel peuvent être conclus.

3.4.2.2.2. Rédaction du contrat intermittent

Outre les mentions figurant au paragraphe 3.4.1, et conformément aux dispositions légales et réglementaires, le contrat doit mentionner :

- les éléments de rémunération (lissée ou non) ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- les périodes travaillées et non travaillées ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

3.4.2.2.3. Statut des titulaires d'un CDI

Les titulaires d'un CDI relevant de la présente convention bénéficient des dispositions de la loi de mensualisation et des dispositions de la présente convention relatives au travail à temps partiel ainsi que de tous les droits conventionnels.

La rémunération des salariés bénéficiaires de ce contrat peut être lissée avec l'accord du salarié.

Les heures de travail accomplies au-delà de la durée légale ou conventionnelle hebdomadaire sont des heures supplémentaires et traitées comme telles.

En dehors des périodes de travail, il n'est pas possible de stipuler des périodes de disponibilité durant lesquelles le salarié serait éventuellement appelé à travailler.

Le régime de la modulation du temps de travail ne s'applique pas au CDI.

3.4.2.3. Contrat à durée déterminée (CDD)

Les CDD sont soumis aux dispositions légales et réglementaires et le motif de leur recours doit être inscrit au contrat. Ils peuvent notamment être conclus :

1. Pour le remplacement d'un salarié en cas d'absence, de passage provisoire à temps partiel, conclu par un avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;
2. En cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'établissement ;
3. Pour le recrutement d'ingénieurs et de cadres au sens de la convention collective, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit ;
4. Pour favoriser, en application des dispositions légales, le recrutement de certaines catégories de personne sans emploi ;
5. Lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions fixées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;
6. Lorsque l'employeur confie des activités de recherche au salarié et participe à sa formation à la recherche et par la recherche dans les conditions fixées à l'article L. 412-3 du code de la recherche ("contrat doctoral de droit privé") ;
7. Lorsque l'employeur confie au salarié, dans les conditions fixées à l'article L. 431-5 du même code, des activités de recherche en vue de la réalisation d'un objet défini et qu'il s'engage à fournir au salarié une expérience professionnelle complémentaire au diplôme de doctorat prévu à l'article L. 612-7 du code de l'éducation.

Dans ces cas, l'indemnité de fin de contrat est due dans les conditions légales.

Les conditions de forme des CDD sont celles prévues conformément aux dispositions légales et réglementaires.

3.4.2.4. Contrat à durée déterminée dit d'usage (CDDU)

a) Cas de recours au CDDU

La profession a le souci de constituer des équipes stables. Cependant, elle doit également tenir compte de la particularité de son secteur d'activité, l'enseignement, et du caractère par nature temporaire de certains de ses emplois pour lesquels il est d'usage de recourir aux contrats à durée déterminée visés à l'article L. 1242-2, 3° du code du travail.

La présente convention permet le recours au CDD d'usage dans les cas suivants :

- enseignants dispensant des cours qui ne sont pas systématiquement mis en œuvre dans l'établissement ;
- intervenants occasionnels dont l'activité principale n'est pas l'enseignement ;
- enseignants dont les cours sont dispensés sous forme d'options (les options sont les composantes d'un cursus pédagogique intégrant un système à la carte et que les étudiants choisissent ou pas d'inclure dans leur formation. La programmation

effective par l'école de ces cours dits optionnels est dépendante du choix final effectué chaque année par l'ensemble des étudiants concernés) ; si une matière optionnelle est reconnue comme une composante obligatoire d'un programme et qu'elle se voit reconduite d'une année sur l'autre dans l'école concernée, le recours au CDD d'usage serait contraire aux dispositions de l'article L. 1242-2, 3° du code du travail ;

- correcteurs, membres de jury ;
- surveillants des internats et des externats dès lors qu'ils ont le statut étudiant ;
- chargés d'études et conseillers réalisant des missions ponctuelles (diagnostics, études ou conseils techniques, bilans et audits divers, etc.).

Dans tous ces cas, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due.

b) Conditions de forme

Les conditions de forme des CDD sont celles prévues à l'article L. 1242-12 du code du travail. Le recours au travail à durée déterminée donnera lieu à information et consultation du comité social et économique lors de la mise en place initiale et lors d'un bilan annuel.

3.4.3. Contrats de travail à temps partiel

3.4.3.1. Dispositions générales

Ce statut contractuel s'applique à tous les contrats de travail à l'exception de ceux incluant une convention de forfait annuel en jours.

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée annuelle du travail est inférieure à la durée du travail fixée conventionnellement par la branche, soit :

- 1 534 heures de travail effectif pour le personnel enseignant ;
- 1 569 heures de travail effectif pour les autres filières de personnel (personnel administratif et de service et personnel d'encadrement pédagogique) ;
- et pour certaines catégories de personnel de la filière "encadrement pédagogique" au nombre d'heures figurant dans la présente convention.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour le salarié à temps partiel comme s'il avait été occupé à temps complet.

Les correcteurs à domicile de l'enseignement privé à distance, dont les spécificités sont reconnues dans la convention collective nationale ne sont pas astreints à un horaire particulier pour effectuer les corrections de copies et devoirs. Ils se voient appliquer les dispositions particulières à l'enseignement à distance prévues au titre IV.

3.4.3.2. Conditions de forme

Le contrat de travail à temps partiel est obligatoirement écrit et doit comporter outre les mentions prévues aux articles précédents :

1° La durée hebdomadaire ou mensuelle prévue ainsi que la durée annuelle de travail et la durée hebdomadaire moyenne s'il y a modulation. Dans ce cas, le contrat doit prévoir les modalités de calcul de la rémunération telles qu'elles sont définies au titre VII par dérogation conformément aux dispositions légales et réglementaires et préciser si le salarié accepte le lissage de son salaire sur l'année de référence.

2° La répartition des heures de travail :

- pour les enseignants : la répartition des heures d'activité de cours peut être modifiée chaque année par avenant au contrat conformément aux dispositions prévues au titre IV de la présente convention et aux dispositions de l'accord 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel ;

- pour les autres catégories de salariés : le contrat indique la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine, les semaines du mois et précise, le cas échéant, la définition sur l'année des périodes travaillées et non travaillées ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes en application des dispositions prévues au titre IV de la présente convention et aux dispositions de l'accord 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel.

Ces dispositions peuvent être modifiées chaque année par avenant au contrat de travail.

Si, en pratique, de telles précisions n'apparaissent pas possibles, le contrat de travail à temps partiel doit mentionner les périodes à l'intérieur desquelles l'employeur pourra faire appel au salarié moyennant les délais conventionnels prévus à l'article 14 de l'accord 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel.

3° Le contrat de travail à temps partiel doit faire référence au régime des interruptions d'activité au cours de la même journée prévu au titre IV et aux articles 8 et 9 de l'accord temps partiel du 23 juin 2014.

4° Les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée par le contrat, en respectant les dispositions prévues dans le titre IV et l'accord temps partiel du 23 juin 2014. »

Article 4

L'article 3.5 prend l'intitulé « Création et utilisation de matériels ou supports pédagogiques », se substitue à l'actuel article 3.5 et prend la rédaction suivante :

« Article 3.5 | *Création et utilisation de matériels ou supports pédagogiques*

Il est convenu que l'élaboration des supports pédagogiques éventuellement réalisés dans le cadre normal d'une mission d'enseignement par le salarié fait partie intégrante du temps de préparation prévu dans le cadre des activités induites définies au titre IV de la présente convention. Dans ce cas, elle n'a pas à être rémunérée en sus.

Dans l'hypothèse où le salarié utilise, après information et avec l'accord de l'employeur, des supports ou moyens pédagogiques réalisés par lui antérieurement à l'attribution de sa mission, il en garde la totale propriété.

Par ailleurs, les commandes de supports pédagogiques passées par l'employeur au salarié, hors mission et temps de travail fixés contractuellement, s'analysent en prestations supplémentaires appelant des rémunérations spécifiques négociées entre les parties. Les productions issues de ces commandes sont propriété de l'entreprise, en l'absence de convention contraire, et ce dans le respect des dispositions du code de la propriété intellectuelle.

Les marques, logiciels et autres supports ou moyens pédagogiques, appartenant à l'entreprise et mis, par elle, à la disposition du salarié doivent être utilisés par le salarié dans le strict respect du droit applicable et dans le seul intérêt de l'entreprise qui en reste propriétaire.

Ces dispositions ne font pas obstacle aux conventions particulières pouvant viser d'éventuelles inventions du salarié, conclues entre lui et l'employeur. Toute invention dévolue à l'employeur fait l'objet d'une rémunération supplémentaire spécifique. »

L'article 3.6 prend l'intitulé « Modification du contrat de travail », se substitue à l'actuel article 3.6 et prend la rédaction suivante :

« Article 3.6 | *Modification du contrat de travail*

3.6.1. Modification de la situation juridique de l'employeur et contrat de travail

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société ou tout autre transfert d'une partie de l'activité économique conservant son identité, il sera fait application des dispositions légales et réglementaires et notamment celles relatives aux salariés protégés.

3.6.2. Modifications d'un élément essentiel des contrats de travail à durée indéterminée autre que pour motif économique

Quel que soit le type de contrat à durée indéterminée, toute modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, comme une révision du volume horaire, doit faire l'objet d'une proposition écrite au salarié concerné, quelle que soit sa catégorie ou ses fonctions.

Cette proposition écrite est faite par courrier recommandé avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge au plus tard 30 jours avant la date de modification envisagée.

En cas de réduction du volume d'heures, si cette proposition est adressée hors délai, son salaire est maintenu pendant 3 mois à compter de la date de la modification opérée.

Le refus de la modification par le salarié ne constitue pas un motif de licenciement.

3.6.3. Modification des contrats pour motif économique

L'employeur qui, pour un motif économique, envisage d'apporter une modification d'un élément essentiel du contrat de travail d'un salarié doit lui adresser une proposition de modification par lettre recommandée avec avis de réception dans les conditions prévues par le code du travail.

Le salarié dispose de 1 mois, à compter de la réception de cette lettre, pour faire connaître son refus éventuel. À défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

En cas de refus de la modification, l'employeur peut engager une procédure de licenciement pour motif économique conformément à la loi. Le salarié bénéficiera d'une priorité de réembauchage conformément aux dispositions légales.

Lorsqu'il y a réduction du volume d'heures d'activité de cours d'un enseignant, l'employeur s'engage à réduire en priorité les heures complémentaires ou supplémentaires effectuées par d'autres enseignants dans la même discipline et dans la mesure du possible dans un cycle équivalent ainsi qu'à ne pas attribuer d'heures complémentaires et supplémentaires nouvelles dans la même discipline et dans la mesure du possible dans un cycle équivalent.

Tout salarié ayant vu son horaire réduit dans les conditions mentionnées ci-dessus est prioritaire pour compléter son temps de travail lors de création ou de libération d'horaire ultérieure, dans la même discipline et dans la mesure du possible dans un cycle équivalent, pour l'année concernée ainsi que pour la rentrée suivante.

3.6.4. Modification du temps de travail à la demande du salarié

Le salarié souhaitant voir modifier son temps de travail doit respecter les délais et les modalités prévus à l'article 3 "Passage du temps partiel au temps complet et du temps complet au temps partiel" de l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel. »

Article 6

L'article 3.7 prend l'intitulé « Rupture et fin du contrat de travail à durée indéterminée », se substitue à l'actuel article 3.7 et prend la rédaction suivante :

« Article 3.7 | *Rupture et fin du contrat de travail à durée indéterminée*

3.7.1. Démission

Au-delà de la période d'essai, le salarié peut démissionner en le notifiant à son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Dans le cas de résiliation de contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié, ce dernier doit respecter un préavis.

Le préavis commence à courir à la date de notification (présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre de la lettre de démission).

À la demande écrite du salarié démissionnaire, l'employeur peut accepter de le dispenser de son préavis ou le réduire. Le contrat de travail prend alors fin à la date convenue et l'employeur n'a pas à verser au salarié d'indemnité compensatrice de préavis.

L'employeur peut, à son initiative, dispenser partiellement ou totalement le salarié d'exécuter le préavis dont la rémunération lui reste acquise.

3.7.2. Licenciement

Tout licenciement, sauf faute grave ou lourde, donne lieu à un préavis. La durée du préavis de licenciement varie en fonction de la catégorie professionnelle établie par la présente convention ainsi que de l'ancienneté dans l'entreprise.

À la demande écrite du salarié, l'employeur peut accepter de le dispenser de son préavis ou le réduire. Le contrat de travail prend alors fin à la date convenue et l'employeur n'a pas à verser au salarié d'indemnité compensatrice de préavis.

L'employeur peut, à son initiative, dispenser partiellement ou totalement le salarié d'exécuter le préavis dont la rémunération lui reste acquise.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les délais de préavis de licenciement sont doublés pour les personnes en situation de handicap dans la limite de 4 mois.

Il est alloué au salarié licencié, sauf hypothèse de faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise. Cette indemnité conventionnelle de licenciement est fixée comme suit, sauf dispositions légales plus favorables au salarié :

- à partir du 8^e mois d'ancienneté ininterrompue, 1/4 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise jusqu'à dix ans ;
- un 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Conformément aux dispositions prévues au titre VII, le calcul de l'ancienneté des enseignants s'effectue en prenant en compte l'ensemble de la durée des contrats de travail en qualité d'enseignant, quelle que soit leur nature, qu'ils soient consécutifs ou non et quelle que soit la quotité travaillée.

Le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité de licenciement suit les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Il est institué conventionnellement un temps de recherche d'emploi, de 2 heures par jour, sans perte de salaire, pendant la période de préavis.

Pour les salariés à temps partiel, ce temps de recherche est proratisé sauf accord plus favorable.

En cas de convocation justifiée, l'accord de l'employeur n'est plus nécessaire.

3.7.3. Durée du préavis

La durée du préavis, hors période d'essai, varie en fonction de la catégorie professionnelle et de l'ancienneté comme suit :

	Employés	Techniciens	Cadres
Ancienneté < 6 mois			
Démission/licenciement	15 jours	1 mois	2 mois
Ancienneté de 6 mois à 2 ans			
Démission/licenciement	1 mois	1 mois	2 mois
Ancienneté > 2 ans			
Démission	1 mois	1 mois	3 mois
Licenciement	2 mois	2 mois	3 mois

3.7.4. Départ à la retraite

Deux situations peuvent se présenter :

a) Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à la retraite bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite fixée comme suit :

- 0,5 mois de salaire après 2 ans et jusqu'à 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 5 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 10 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans et jusqu'à 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté.

Si le salarié informe son employeur au moins 6 mois avant son départ à la retraite, l'indemnité de départ à la retraite est portée aux montants suivants :

- 1 mois de salaire après 2 ans et jusqu'à 5 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 5 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 10 ans et jusqu'à 15 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire après 15 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans et jusqu'à 25 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté.

Le salarié informera son employeur, par courrier recommandé avec AR ou lettre remise en mains propres contre décharge, de la date de son départ à la retraite.

L'ancienneté est celle acquise dans l'entreprise ou le groupe.

Le salaire à prendre en compte est le même que celui retenu pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

L'employeur peut interroger le salarié par écrit sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite. Cette demande est adressée au salarié 3 mois avant la date à partir de laquelle il remplit la condition d'âge lui permettant de bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein. L'employeur doit obtenir l'accord explicite du salarié pour le mettre à la retraite.

b) Mise à la retraite

À partir de 70 ans : Dans le cas d'une mise à la retraite du salarié âgé de 70 ans ou plus à l'initiative de l'employeur, le salarié a droit au versement de l'indemnité de départ en retraite prévue au premier paragraphe du *a* ou, si c'est plus avantageux pour lui, au versement de l'indemnité légale de licenciement. »

Article 7

L'article 3.8 actuel est abrogé.

L'article 3.4 actuel devient l'article 3.8 « Suspension du contrat de travail pour congés » et prend la rédaction suivante :

« À l'issue de son congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente sans préjudice des dispositions légales spécifiques.

En application du code du travail, le contrat de travail peut être suspendu dans le cadre principalement de congés définis par la législation et le code du travail.

Les congés sont indemnisés selon les règles légales et conventionnelles. Au-delà du cadre légal et réglementaire, sont pris en compte :

Cas de suspension	Droit à ancienneté	Droit à congés payés
Congé de maladie	Oui	Oui (3 mois de maladie au maximum par an)
Congé parental	Oui	Non
Congé d'enseignement ou de recherche	Oui	Non

Pendant les périodes de suspension du contrat, le salarié continue à faire partie de l'effectif. »

Article 8 | *Prise d'effet et durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le premier jour du mois suivant son arrêt d'extension. Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 9 | *Notification, dépôt et extension*

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

Fait à Paris, le 8 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 22 septembre 2025

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

NOR : ASET2551007M

IDCC : 3248

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

UIMM Périgord,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

CFDT métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 22 septembre 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Dordogne, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,45 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter de l'entrée en vigueur du présent accord fixée selon les conditions prévues à l'article 3 dudit accord.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026, sous réserve de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension ; à défaut, le présent accord entre en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

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

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

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

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Coulounieix-Chamiers, le 22 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 29 septembre 2025

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

NOR : ASET2550986M

IDCC : 3248

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

UIMM Mayenne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 15 juillet 2025, le 17 septembre 2025 ainsi que le 29 septembre 2025 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de la Mayenne, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,57 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} janvier 2026.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

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

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Laval (53000).

Fait à Laval, le 29 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 21 octobre 2025

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Mayenne)

NOR : ASET2550991M

IDCC : 3248

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

UIMM Mayenne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 15 juillet 2025, le 17 septembre 2025, le 29 septembre 2025 et le 21 octobre 2025.

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises travaillant dans la branche métallurgie implantées dans le département de la Mayenne confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles devant anticiper les mutations, chacune dans leur secteur.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- défendre l'emploi dans les filières rencontrant des difficultés, via la formation professionnelle, pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- permettre aux entreprises du territoire de s'adapter aux évolutions attendues et d'anticiper, par la formation professionnelle, les mutations de leurs métiers ;
- soutenir les entreprises confrontées aux fluctuations, voire à la baisse de leurs marchés ;
- anticiper l'évolution des métiers liée notamment aux technologies digitales et à la transition écologique ;
- et plus largement, sauvegarder la compétitivité des entreprises de la branche métallurgie implantées sur le territoire.

Réalisation du diagnostic préalable

Base documentaire du diagnostic :

- l'enquête de conjoncture de l'UIMM Mayenne du 2^e trimestre 2025 ;
- tendances régionales : Pays de la Loire – août 2025 de la Banque de France ;
- la note relative à la gestion des compétences dans les entreprises du secteur automobile en période de mutation : accompagnement et dispositifs mobilisables du 7 avril 2025 présentée par PFA et la FIEV ;
- enquêtes CLIFA & FIEV – mars 2025 ;
- l'état des lieux de la filière automobile en Mayenne – septembre 2025 ;
- baromètre de l'emploi dans la métallurgie de la Mayenne de l'ORCI – juillet 2025 ;
- étude ORCI : analyse de l'adéquation entre les besoins en recrutement et l'offre de formation professionnelle – janvier 2024.

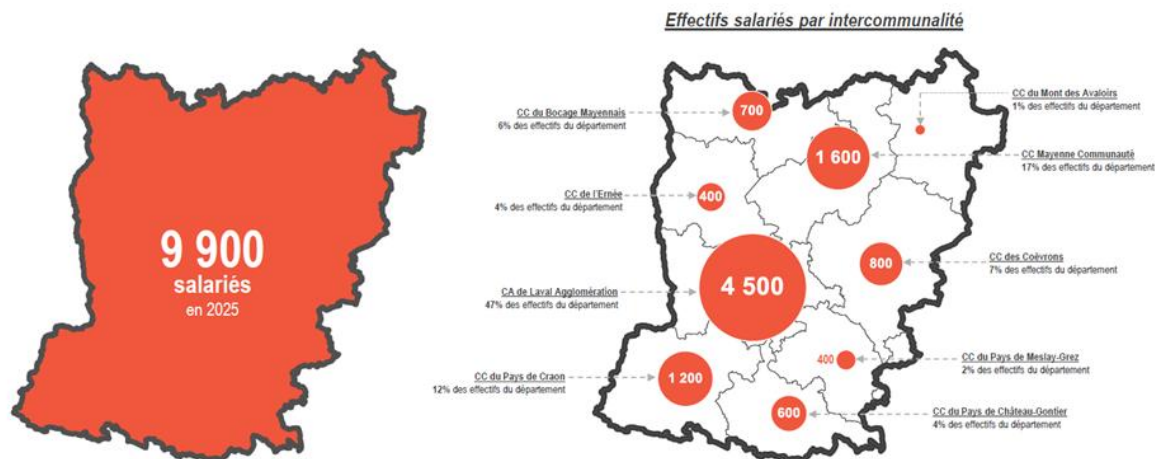
Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

(Voir page suivante.)

1. Portrait sectoriel de la métallurgie en Mayenne en 2025

Préalablement, il est rappelé les caractéristiques socio-démographique et socio-économiques de la métallurgie de la Mayenne :

EN 2025, LA MÉTALLURGIE COMPTE PRÈS DE 10 000 SALARIÉS DANS LE DÉPARTEMENT



26 ÉTABLISSEMENTS EMPLOIENT PRÈS DES DEUX TIERS DES EFFECTIFS SALARIÉS

Répartition des effectifs salariés selon la taille de l'établissement

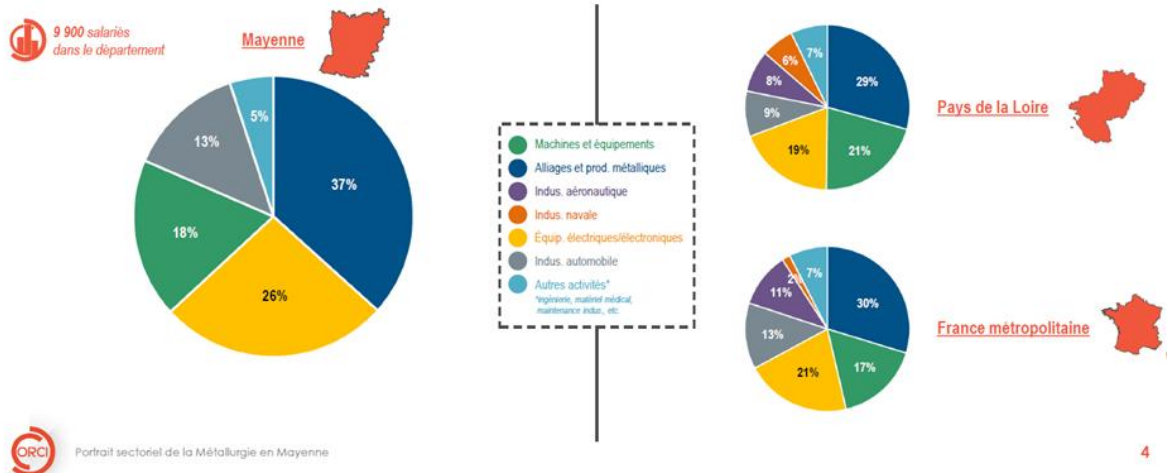
240 établissements dans le département



EN MAYENNE, UNE SURREPRÉSENTATION DES ACTIVITÉS DU TRAVAIL DES ALLIAGES ET DES PRODUITS MÉTALLIQUES*

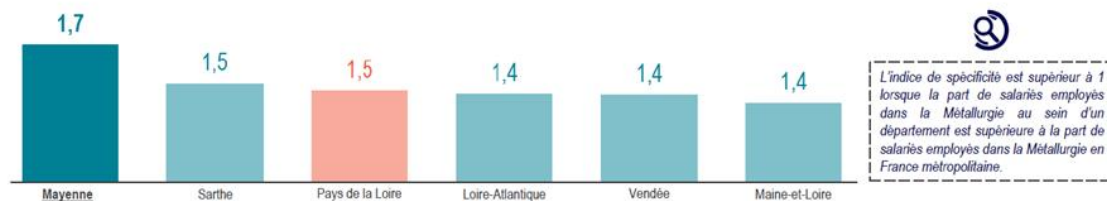
*usinage, mécano-soudure, chaudronnerie, serrurerie-métallerie, etc.

Répartition des effectifs salariés de la Métallurgie par sous-secteur d'activité en 2025



LA PART DE SALARIÉS EMPLOYÉS DANS LA MÉTALLURGIE EST 1,7 FOIS PLUS ÉLEVÉE EN MAYENNE QU'EN FRANCE

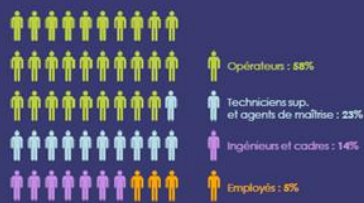
Indice de spécificité de la Métallurgie par département ligérien



Note de lecture : En Mayenne, la part de salariés employés dans la Métallurgie parmi l'ensemble des secteurs d'activités est 1,7 fois plus élevée que la part moyenne observée en France métropolitaine.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES ET SOCIO-ÉCONOMIQUES DES SALARIÉS DE LA MÉTALLURGIE EN MAYENNE

3 salariés sur 5 sont des opérateurs



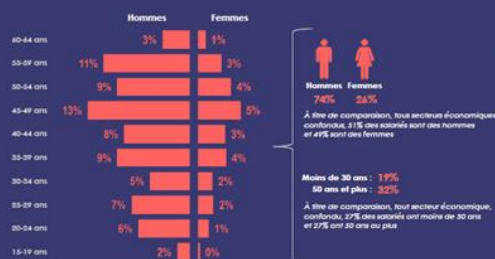
Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle

96% des salariés travaillent à temps complet

→ 98% chez les hommes

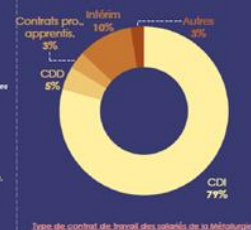
→ 92% chez les femmes

Une majorité d'hommes parmi les salariés



Pyramide des âges des salariés de la Métallurgie

Une large majorité de salariés est en CDI



9 900 personnes sont salariées au sein des entreprises de la Métallurgie auxquelles s'ajoutent 1 200 intérimaires, soit 11 100 personnes en tout

2. Éléments conjoncturels

La métallurgie en Mayenne connaît actuellement un repli de la production. Les carnets de commandes apparaissent insuffisamment garnis, à l'exception de la filière « Équipements électriques et électroniques, autres machines » qui résiste mieux. Les prix des matières premières ont légèrement augmenté, mais cette hausse n'a pas été répercutée sur les prix de vente des produits finis. Les entreprises maintiennent globalement leurs effectifs, mais elles souffrent de trésoreries fragilisées et de difficultés persistantes pour recruter certains profils clés, notamment des soudeurs.

L'enquête de conjoncture du deuxième trimestre 2025 met en évidence une situation économique fragilisée pour une grande partie des entreprises. Les difficultés se concentrent d'abord sur la trésorerie : beaucoup d'acteurs déclarent être confrontés à des tensions financières qui limitent leur marge de manœuvre et accroissent leur dépendance à des soutiens extérieurs :

- au 2^e trimestre 2025, bien que 53,8 % déclarent une trésorerie satisfaisante, une part non négligeable – près de 45 % – subit des tensions des difficultés de trésorerie ;
- sur un an, 31,6 % des entreprises constatent une dégradation de leur trésorerie soit près d'une entreprise sur trois.

Les trésoreries fragilisent particulièrement les sous-traitants dépendants d'un nombre limité de clients ou d'un seul secteur.

L'analyse sectorielle met en évidence plusieurs points essentiels. La demande reste faible dans les activités traditionnelles et les carnets de commandes demeurent peu fournis, ce qui pèse sur la visibilité des entreprises. Toutefois, certaines opportunités apparaissent dans la mécanique et auprès des donneurs d'ordres des machines et équipements. La dépendance au secteur automobile constitue en revanche un risque, car celui-ci reste fragile avec des volumes de commandes insuffisants et une production instable.

Sur le plan des coûts et de la compétitivité, la hausse des matières premières a entraîné une compression des marges puisque les industriels n'ont pas pu augmenter leurs prix de vente en conséquence.

La rentabilité recule, conséquence directe de l'augmentation des charges, qu'il s'agisse des coûts salariaux, des matières premières ou de l'énergie, difficilement répercutée sur les prix de vente.

■ 38,4 % des entreprises interrogées ont constatées une baisse de leur rentabilité sur un an.

Ces contraintes se traduisent par un ralentissement marqué de l'investissement. De nombreux projets sont reportés ou réduits, faute de visibilité et de capacité de financement. L'activité, déjà en repli au cours du 2^e trimestre, ne permet pas de compenser cette prudence. Les perspectives demeurent très incertaines, et les entreprises privilégient une gestion de court terme :

- 63,2 % des entreprises ayant répondu à l'enquête avaient programmé des investissements sur le second trimestre 2025, 1 sur 2 n'ont pas pu les réaliser, faute de moyens ;
- 40,6 % indiquent une baisse de leur investissement entre l'année 2025 et l'année 2024.

Sur le plan des ressources humaines, les effectifs tendent à se stabiliser, mais sans réelle dynamique d'embauche. Certaines entreprises envisagent même des ajustements à la baisse, reflet de l'atonie de l'activité :

- au premier trimestre 2024, 10 000 personnes sont salariées au sein des entreprises de la métallurgie de la Mayenne ;
- au quatrième trimestre, leur nombre passe à 9 800 salariés soit une baisse de 0,6 % sur un an ;
- le nombre d'intérimaires au quatrième trimestre est de 1 200 personnes contre 1 700 au quatrième trimestre 2023 soit une baisse de 30 % sur un an.

Les secteurs alliages/produits métalliques et équipements électriques concentrent la majorité des emplois, tandis que l'automobile reste un pôle plus fragile.

La stabilité globale de l'emploi cache cependant des tensions sur les compétences disponibles, qui limitent la réactivité des entreprises en cas de reprise rapide de l'activité. Pour rappel, le taux de chômage de la Mayenne est un des plus bas – 5,5 % versus 7,3 % en France.

Par ailleurs, si des besoins en formation sont identifiés, notamment dans des domaines de compétences spécifiques, leur mise en œuvre pourrait être freinée par le manque de moyens financiers :

- 44,7 % ont des besoins en formation pour les années 2025 et 2026 ;
- 48,6 % déclarent avoir besoin d'aide pour financer leur formation.

L'industrie ne parvient pas à améliorer son attractivité et peine à attirer les talents malgré les campagnes visant à améliorer l'image de l'industrie.

Les entreprises de la branche peinent à recruter les compétences dont elles ont besoin, ce qui limite leur compétitivité et leur capacité à se développer.

Enfin, le baromètre global du moral des entreprises traduit un climat de méfiance et d'inquiétude :

■ 29 % indiquent un moral morose.

L'incertitude conjoncturelle reste élevée, ce qui incite les dirigeants à une prudence accrue dans leurs décisions stratégiques.

3. Évolution des métiers

Les faiblesses identifiées concernent la fragilité financière, le manque de visibilité commerciale et les tensions de recrutement.

Les opportunités se trouvent dans la montée en gamme technologique, l'automatisation, la diversification vers de nouveaux marchés tels que l'énergie, le ferroviaire ou la défense, et le développement de la co-conception avec les clients. Les menaces proviennent principalement du durcissement des conditions de financement, de la concurrence étrangère, de la volatilité des matières premières et du risque de retard dans les investissements productifs.

La pyramide des âges des opérateurs constitue un facteur structurant du diagnostic. Elle met en évidence une proportion importante de salariés de plus de 50 ans, dont beaucoup approchent de la retraite. Cette réalité crée un risque de perte de savoir-faire technique, en particulier dans les métiers du soudage, de l'usinage et de la maintenance, qui nécessitent une forte expérience. À l'inverse, la part des jeunes de moins de 30 ans reste limitée, malgré les efforts de formation par l'alternance et les écoles de production locales. La relève générationnelle est donc insuffisante pour compenser les départs à venir, ce qui accentue les difficultés de recrutement déjà observées. Le renouvellement des compétences devient dès lors une priorité stratégique pour l'ensemble de la filière.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, modifiée, situés dans le champ géographique de compétence de la commission paritaire territoriale de négociation de la Mayenne, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Cet accord est conclu dans le champ d'application géographique suivant : le département de la Mayenne, pour toutes les entreprises de la branche relevant du notre champ d'application professionnel rencontrant des difficultés économiques conjoncturelles.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non-cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 | Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les entreprises concernées pourront relever de tous différents secteurs de la métallurgie, reflet des activités diversifiées des entreprises de la Mayenne.

Ce sont en priorité les entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour les entreprises relevant d'activités impactées par la conjoncture ou la pénurie de main d'œuvre liée aux départs à la retraite prochains et aux métiers en tension ou évolution.

Les publics prioritaires sont les suivants :

- salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;
- les salariés identifiés pour une transition ou une mobilité interne de leur parcours professionnel en lien avec la stratégie d'entreprise ;
- les salariés expérimentés pour les accompagner et les outiller dans le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l'entreprise avant leur fin de carrière par notamment la mise en œuvre des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences...).

Les actions de formation professionnelle continue, mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences en mobilisant notamment l'AFEST ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- favoriser la transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise en mobilisant les seniors et en les accompagnant dans la transmission de leurs savoirs en les valorisant par l'obtention de certification de branche via le dispositif VAE ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension.

Les formations qualifiantes seront prioritaires et devront relever principalement des thèmes suivants :

- techniques industrielles (mécanique, électricité, électrotechnique, usinage, soudage, chaudronnerie...) ;
- organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils...) ;
- nouvelles technologies (automatisme, robotisation, fabrication additive...) ;
- certifications métiers (qualification soudage, CQPM, CCPM, CCPI, blocs de compétences...) ;
- maintenance pluri-technologie ;

- management, RH, stratégie, accompagnement au changement ;
- compétences transverses (informatique, bureautique, commercial, achats, qualité, langues...).

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche et le compte personnel de formation.

Autres financements mobilisables

Financement de droit commun ou co-financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type AREFE, ADEC.

2. Autres dispositifs

En complément des dispositifs de formation exposés ci-dessus, les signataires réaffirment la pertinence des dispositifs de certification, et plus spécialement des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM), des blocs de compétences et des certificats de compétences de la métallurgie ou interbranches (CCPM et CCPI).

Enfin, d'autres dispositifs peuvent être déployés dans les entreprises afin de former et/ou de contribuer à sauvegarder des emplois, tels que :

- l'AFEST ;
- la mise à disposition de personnel, notamment d'une entreprise en sous-activité vers une entreprise en pleine activité ;
- les dispositifs de reconversion (projet de transition professionnelle, transitions collectives, congé de mobilité, CPF, etc.) et de mobilité professionnelle et/ou géographique ;
- des parcours de formation professionnelle favorisant l'acquisition de nouvelles compétences en vue de développer la polyvalence et la polyactivité des salariés ;
- des accompagnements personnalisés d'entreprises sur le terrain industriel (diagnostic, PCC, etc.) ;
- une utilisation renforcée du jobboard l'industrie-recrute (prêt de personnel et mobilité).

Article 3 | Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 | Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Mayenne.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Mayenne invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai 15 jours précédant cette échéance.

Article 5 | Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Mayenne aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 7 | Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Laval (53000).

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Fait à Laval, le 21 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 31 octobre 2025

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

NOR : ASET2550988M

IDCC : 3248

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

UIMM Haute-Savoie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 31 octobre 2025 pour négocier la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de l'UIMM Haute-Savoie, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,48 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} janvier 2026.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

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

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Annecy, le 31 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Avenant n° 13 du 2 décembre 2025

à l'accord du 27 novembre 2008
relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire

NOR : ASET2550962M

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

UFE ;

UNEMIG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FNME CGT ;

FNEM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Un accord a été signé le 27 novembre 2008 (ci-après désigné « l'accord ») afin de mettre en place, au 1^{er} janvier 2009, une couverture de prévoyance complémentaire obligatoire pour les salariés statutaires des industries électriques et gazières.

L'accord a été modifié par plusieurs avenants signés par les partenaires sociaux de la branche des industries électriques et gazières entre 2008 et 2025.

Les parties se sont réunies en vue de conclure le présent avenant n° 13 qui a vocation à supprimer la clause de désignation de l'accord, à adapter le reste de l'accord en conséquence de cette suppression et à fixer le taux de cotisations pour l'année 2026.

Article 1^{er} | Objet du présent avenant

Le présent avenant a pour objet :

- de modifier la rédaction du préambule de l'accord ;
- de modifier la rédaction des articles 1, 2 et 5 de l'accord ;
- de supprimer les anciens articles 7 et 8 de l'accord et de renuméroter les articles en conséquence ;
- d'instaurer un taux de cotisations applicable pour l'année 2026.

Article 2 | *Modification du préambule de l'accord du 27 novembre 2008*

L'alinéa 3 du préambule de l'accord est désormais rédigé comme suit :

« Au-delà du régime spécial, le présent accord vise à mettre en place au 1^{er} janvier 2009 une couverture de prévoyance complémentaire obligatoire, dans le cadre du livre IX du code de la sécurité sociale. »

Le reste du préambule demeure inchangé.

Article 3 | *Modification de l'article 1^{er} de l'accord du 27 novembre 2008*

L'article 1^{er} de l'accord est désormais rédigé comme suit :

« Article 1^{er} | *Objet du présent accord*

Le présent accord a pour objet de :

- préciser le champ des bénéficiaires de la couverture de prévoyance complémentaire ;
- définir les prestations qui seront versées aux agents ou à leurs ayants droit en cas de décès pendant la phase d'activité au sein d'une entreprise des IEG, d'invalidité absolue et définitive ou en cas de situation d'aidant familial ;
- déterminer le financement de la couverture de prévoyance complémentaire. »

Article 4 | *Modification de l'article 2 de l'accord du 27 novembre 2008*

L'article 2 de l'accord est désormais rédigé comme suit :

« Article 2 | *Champ d'application professionnel et territorial*

Le présent accord s'applique en France hexagonale (y compris la Corse), en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon aux entreprises et organismes de la branche des industries électriques et gazières dont tout ou partie du personnel relève du statut national du personnel des IEG. »

Article 5 | *Modification de l'article 5.2 de l'accord du 27 novembre 2008*

Le dernière phrase du dernier alinéa de l'article 5.2 de l'accord est désormais rédigé comme suit :

« Article 5.2 | *Rente d'éducation*

[...] Elle est revalorisée sur la base du taux retenu pour la revalorisation des pensions d'orphelin versées par le régime spécial des industries électriques et gazières, dans la limite du fonds de revalorisation constitué à cet effet par l'organisme assureur auprès duquel l'entreprise aura décidé de souscrire son contrat de prévoyance. »

Article 6 | *Suppression d'articles de l'accord du 27 novembre 2008*

L'article 7 « Désignation des organismes assureurs et du gestionnaire » et l'article 8 « Sort des couvertures existantes » de l'accord sont supprimés.

Article 7 | *Modification de la numérotation des articles de l'accord du 27 novembre 2008*

Les articles 9, 10, 11, 12, 13, 14 et 15 deviennent, en raison de la suppression des articles 7 et 8, respectivement les articles 7, 8, 9, 10, 11, 12 et 13.

Article 8 | Taux de cotisations

Le présent avenant fixe :

■ Pour l'année 2026 :

Le taux global de cotisations applicable du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2026 s'élève à 0,617 %, réparti entre un taux de cotisation employeur de 0,494 % et un taux de cotisation salariale de 0,123 %.

■ Pour l'année 2027 :

À l'approche du terme de l'exercice 2026, les parties signataires se réuniront afin de déterminer le taux de cotisations applicable pour l'année 2027. À défaut, les taux fixés pour l'année 2026 continueront d'être appliqués.

Article 9 | Dispositions finales

Article 9.1 | Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Les stipulations du présent avenant entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9.2 | Champ d'application de l'avenant

Le présent accord s'applique en France hexagonale (y compris la Corse), en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon aux entreprises et organismes de la branche des industries électriques et gazières dont tout ou partie du personnel relève du statut national du personnel des IEG.

Article 9.3 | Notification, dépôt, publicité

À l'issue de la procédure de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant sera notifié aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

À l'issue d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent avenant fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs des industries électriques et gazières, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Article 9.4 | Révision

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions et formes prévues par le code du travail.

Article 9.5 | Procédure d'extension de l'avenant

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 2 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250510-001225

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
