



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

2025-44

1^{er} novembre 2025

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2025-44 du 1^{er} novembre 2025

Ministère du travail et des solidarités.....	3
Ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire	37

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-44 du 1^{er} novembre 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 998 Thermiques-équipements : accord du 18 juillet 2025 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties.....	4
IDCC 998 Thermiques-équipements : accord du 1 ^{er} août 2025 relatif au montant des primes et indemnités conventionnelles.....	7
IDCC 1077 Produits du sol-engrais : accord du 3 juillet 2025 relatif à la classification (annexe I de la convention collective).....	9
IDCC 1256 Thermiques-équipements : accord du 18 juillet 2025 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties.....	19
IDCC 2021 Golf : avenant n° 94 du 9 octobre 2025 relatif à la modification d'éléments de l'avenant n° 93 du 8 avril 2025.....	22
IDCC 2332 Architecture-entreprises : avenant n° 12 du 25 septembre 2025 à l'accord du 5 juillet 2007 relatif au régime de frais de santé portant révision de la liste des organismes assureurs recommandés.....	26
IDCC 2332 Architecture-entreprises : avenant n° 13 du 25 septembre 2025 à l'accord du 24 juillet 2003 relatif au régime de prévoyance portant révision de la liste des organismes assureurs recommandés.....	28
IDCC 2528 Maroquinerie : avenant n° 2 du 17 septembre 2025 à l'accord du 6 décembre 2021 relatif à l'épargne salariale.....	30
IDCC 3016 Ateliers-chantiers-insertion : avenant n° 2 du 30 septembre 2025 relatif à l'aménagement de la durée du travail.....	33
IDCC 3239 Particuliers employeurs. Emploi à domicile : avenant n° 9 du 9 septembre 2025 relatif au régime de prévoyance.....	35

Brochure n° 3042 | Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998 | **EXPLOITATION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES
ET DE GÉNIE CLIMATIQUE**

(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

IDCC : 1256 | **ENTREPRISES DE GESTION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES
ET DE CLIMATISATION**

(Cadres, ingénieurs et assimilés)

Accord du 18 juillet 2025

relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

NOR : ASET2550851M

IDCC : 998

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

FEDENE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Article 2 | *Revalorisation des rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)*

Les partenaires sociaux revalorisent les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) de 1 % de l'ensemble des niveaux à l'exception des niveaux 5 et 6 qui sont revalorisés de 1,3 %.

Article 3 | *Salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB)*

En application de l'article 21.2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau 1 de la classification est fixé à 1 825 € à compter du 1^{er} juillet 2025.

Article 4 | Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)

En application de l'article 21.2 de la convention collective les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

(En euros.)

Niveau	Rémunérations minimales annuelles
1	22 448
2	22 811
3	24 013
4	25 512
5	26 801
6	28 561
7	30 665
8	33 554
9	37 710

Les parties signataires rappellent qu'il convient en fin d'année civile, de comparer la rémunération annuelle réelle brute effectivement perçue par le salarié avec la valeur de la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie de l'année civile prévu par le présent accord.

La convention collective définit les éléments à prendre en considération pour déterminer la rémunération annuelle réelle brute effectivement perçue par le salarié au cours de l'année civile pour effectuer cette comparaison.

Ainsi, la rémunération annuelle brute effectivement perçue au cours de l'année civile 2025 sera comparée avec la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie qui figure dans le tableau ci-dessus.

Les parties signataires rappellent également qu'après cette comparaison et en cas d'insuffisance, la différence sera versée au salarié et sa situation pourra être régularisée dès le mois de décembre de l'année civile et au plus tard avec le paiement de la rémunération du mois de janvier de l'année suivante.

Article 5 | Égalité professionnelle

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 23.1 de la convention collective des O/ETAM. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

Article 6 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord, le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 | Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 | Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} juillet 2025.

Article 9 | Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 18 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : **998** | **EXPLOITATION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES
ET DE GÉNIE CLIMATIQUE**
(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

IDCC : **1256** | **ENTREPRISES DE GESTION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES
ET DE CLIMATISATION**
(Cadres, ingénieurs et assimilés)

Accord du 1^{er} août 2025

relatif au montant des primes et indemnités conventionnelles

NOR : ASET2550852M

IDCC : 998

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

FEDENE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Article 1^{er}

Cet accord annule et remplace l'accord du 18 juillet 2025 relatif au montant des primes et indemnités conventionnelles.

Article 2

Les partenaires sociaux revalorisent et fixent les montants des primes et indemnités comme ci-après :

Primes et indemnités	Montants applicables au 1 ^{er} juillet
Prime de quart (poste complet de jour) sous-article 25.6	4,17 €
Indemnité de panier (art. 25.2) taux plein	6,85 €
Indemnité forfaitaire (SIU incinération, UB/24 heures) article 43 VI b	23,45 €
Indemnité forfaitaire (SIU hors incinération, UB/heure) article 43 VI b	1,26 €
Indemnité compensatrice de transport (art. 25.7)	1,68 €
Indemnité de grands déplacements (art. 29)	12,3 €

Article 3 | Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} juillet 2025.

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

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord, le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} août 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 3 juillet 2025
relatif à la classification
(annexe I de la convention collective)

NOR : ASET2550849M

IDCC : 1077

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

FNA ;

PDTAOE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis la mise en place de la classification conventionnelle en 1981, des facteurs d'évolution importants sont venus impacter le fonctionnement des entreprises de la branche et de l'organisation du travail, tels que la digitalisation des métiers et l'évolution des technologies d'une façon générale, l'évolution de la réglementation ou encore de l'environnement de travail. Des emplois ont disparu, alors que d'autres sont apparus.

Constatant que la classification existante ne reflétait plus l'évolution des emplois et des compétences de la branche, les partenaires sociaux sont convenus de la nécessité de réviser en profondeur la classification pour s'adapter aux évolutions des activités et de l'organisation des entreprises de la branche, qui sont pour l'essentiel des TPE/PME, ainsi qu'aux attentes des salariés.

En concluant le présent accord, les partenaires sociaux ont réaffirmé que la classification constitue un élément essentiel de la politique de gestion des emplois et des parcours professionnels et permet de garantir la mixité des emplois et l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

Ils ont également affirmé leur volonté d'améliorer par la négociation les conditions d'emploi des salariés, en mettant en place une classification qui traduise la progression et la valorisation des compétences au sein de la branche, et qui tienne compte de la polyvalence inhérente à de nombreux emplois, ainsi, le cas échéant, de la poly-compétence.

Ils ont enfin travaillé dans une logique d'amélioration de l'attractivité des secteurs d'activités représentés au sein de la branche et de fidélisation des salariés.

Par la refonte de la classification des emplois, les partenaires sociaux ont souhaité doter la branche d'un support fonctionnel et au service de trois objectifs principaux.

1° Un positionnement des emplois et une rémunération minimale qui reconnaît les exigences de compétences et de responsabilité des emplois de la branche.

La classification mise en place permet, grâce aux critères classants notamment, d'effectuer une pesée des postes dans l'emploi qui soit :

- claire, objectivant de manière transparente et partagée les exigences de l'emploi ;
- précise et fine, par cinq critères complémentaires, et grâce à la possibilité de recourir à un très grand nombre de combinaisons possibles des critères classants pour être au plus près des exigences de tel ou tel emploi ;
- équitable dans le positionnement des emplois les uns par rapport aux autres, notamment entre les familles de métiers, qui sont toutes valorisées ;
- spécifique à la branche, les critères ayant été choisis pour évaluer les éléments qui comptent dans la fixation des rémunérations du négoce agricole ;
- pédagogique et simple d'usage, quelles que soient la taille et l'organisation de l'entreprise ;
- durable dans le temps, limitant les risques d'obsolescence face aux évolutions des métiers.

2° Un support de soutien au développement des parcours professionnels.

La classification est mise à disposition tant des salariés pour faciliter leur compréhension de leur progression professionnelle au sein de la branche, que des employeurs pour développer la gestion des emplois et des parcours professionnels au sein de leur entreprise, quelle que soit sa taille.

En effet, la comparaison critère par critère des pesées de deux postes permet d'apprécier concrètement le delta de compétences à acquérir pour rendre possible une mobilité de l'un à l'autre. Ce delta peut être comblé par la formation ou l'expérience, permettant le cas échéant d'accéder à un nouveau poste voire à un nouvel emploi lorsque l'opportunité s'en présente.

Un tel support permettra partout où cela est pertinent de définir un ou plusieurs postes pour différents emplois, permettant de donner à voir les évolutions entre les postes d'un même emploi, voire entre emplois ou métiers différents. Les parcours les plus pertinents pourraient ainsi être mis en valeur au sein des différentes familles de métiers, voire entre elles, encourageant les salariés et leur encadrement intermédiaire à s'emparer de ces opportunités de progression.

3° Un vecteur de valorisation de la branche.

Par sa simplicité, sa clarté et son efficience et par les perspectives d'évolution qu'elle favorise, cette classification développe l'attractivité de la branche auprès de ses partenaires et de ses futurs collaborateurs.

Grâce à la mise en place de son référentiel commun de positionnement et de mesure des compétences requises, la nouvelle classification favorise le développement d'une culture partagée de la politique de l'emploi et de la formation au niveau de la branche, dont elle renforce la cohérence et la force. Elle en éclaire en outre la situation et les évolutions au plan social, grâce aux consolidations statistiques globales qu'elle facilite.

Les parties conviennent donc au moyen du présent accord de réviser la classification conventionnelle de la branche.

Article I^{er} | *Objet*

Cet accord a pour objet de réviser les dispositions de l'annexe I de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes du 2 juillet 1980.

Le présent accord, qui met en place un système de classification par critères classants, se substitue en totalité aux stipulations de l'annexe I précitée.

Article II | *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes.

Il s'applique à toutes les entreprises quel que soit l'effectif de l'entreprise. Dès lors, le présent accord ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article III | *Principes généraux*

Le travail de classification dans les entreprises suppose de :

- recenser les emplois et postes existants ;
- décrire et analyser les missions contenues dans ces emplois et postes ;
- réaliser une pesée de ces postes dans l'emploi au regard des définitions des 5 critères classants visés au 4.2 du présent accord.

Par pesée des postes dans l'emploi, il faut entendre au niveau de chaque entreprise :

- identifier et appliquer l'un des degrés (visés au 4.3) associés à chacun des critères classants au poste considéré ;
- déterminer le nombre de points correspondant à chacun de ces degrés en fonction de la grille de cotation (visée au 4.4 du présent accord) et les additionner, afin d'obtenir une somme de points ;
- appliquer la grille de positionnement (visée au 4.5), c'est-à-dire affecter la somme de points obtenue au niveau correspondant.

À chacun des niveaux correspond un minima conventionnel à respecter.

Article IV | *Classification*

4.1. Glossaire

Les emplois	
Famille métiers	Groupement de métiers concourant à un grand process de l'entreprise, de type exploitation, logistique, fonctions support, etc. Une famille contient plusieurs métiers. (Exemple : famille logistique)
Métier	Le métier représente le tronc commun d'emplois dont les activités exigent des compétences très proches. Il est indépendant de l'organisation interne de telle ou telle entreprise.
Emploi	Ensemble cohérent d'activités communes à plusieurs postes de finalité et de technicité proches dans une entreprise donnée. (Exemple : opérateur logistique). Un ou plusieurs postes peuvent relever d'un même emploi.

Les emplois	
Poste	<p>Spécification de la réalité opérationnelle d'un emploi. Le poste définit précisément les activités et les responsabilités de son périmètre. (Exemple : préparateur de commandes)</p> <p>À un poste ne peut correspondre qu'une seule pesée et donc un seul minima.</p> <p>Plusieurs salariés peuvent occuper le même poste.</p>

Les actions	
Opération	Actions simples, élémentaires, non divisibles, d'une seule nature.
Activité	Ensemble cohérent de nombreuses opérations, de plusieurs natures, organisées entre elles, et orientées vers un ou plusieurs buts opérationnels et précis.
Mission	Activité ou ensemble d'activités définie(s) par une finalité globale davantage que par les moyens ou méthodes à mettre en œuvre.

La nature des actions	
Utilisation	<p>Usage, manipulation, transport/communication de matériels, de produits ou d'informations, n'allant pas jusqu'à l'exploitation. (Cf. exploitation infra)</p> <p>Exemples : composition de palettes de produits existants, transport d'une cargaison, exécution d'un bon de commande, remplissage et transmission d'un formulaire ou d'un compte rendu, etc.</p>
Exploitation	<p>Modification, transformation ou création de matériels, de produits ou d'informations, d'agencements, d'organisations, de méthodes, etc.</p> <p>Exemples : conduite d'un process de production, conception d'un nouveau rayon de produits dans un libre-service, évolution du matériel d'une ligne de production, rédaction et signature d'un contrat, établissement d'écritures d'opérations diverses en comptabilité, etc.</p>
Domaine, discipline ou spécialité	<p>Périmètre de missions relevant d'un même champ global de compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> – professionnelles, axées sur l'univers opérationnel du monde de l'entreprise. Elles sont généralement communes à une famille métier, mais plusieurs domaines peuvent relever d'une même famille métier ; – et/ou davantage axées sur une spécialité de type académique ; science, matière pouvant faire l'objet d'un enseignement spécifique. Un diplôme relève généralement d'une seule discipline ou spécialité. <p>Ce concept de domaine, discipline ou spécialité est utilisé sous le seul mot « domaine » dans la classification pour plus de simplicité, qui fait ainsi référence aux 3 notions.</p> <p>Exemples : la qualité, l'informatique, la GRH, le droit, la comptabilité, la mécanique, etc.</p>

La polyvalence et la polycompétence	
Polyvalence	Actions exigeant des compétences différentes relevant d'un même métier mais présentant des variétés ou variations significatives des conditions d'emploi : variété de sites, aux organisations et matériels différents ; secteurs (différentes variétés du végétal, de l'animal, des énergies), etc.
Polycompétence	Actions exigeant des compétences différentes, relevant de métiers ou de domaines distincts ; tels que communément identifiés dans la branche du négoce agricole.

4.2. Définition des critères classants

Critère n° 1 : la complexité

Elle s'exprime par les degrés d'exigences et de compétences du poste en matière :

- de polyvalence/polycompétence ;
- et/ou de difficultés intrinsèques aux opérations/activités/missions, mesurées par les capacités nécessaires d'analyse des enjeux pour comprendre une situation de travail.

Critère n° 2 : l'autonomie

Elle s'exprime par les degrés d'exigences et de compétences du poste en matière :

- d'initiative, de marge de latitude et d'arbitrage pour organiser et réaliser son travail au regard des enjeux d'anticipation, d'alertes, de prévention, de vigilance... ;
- d'adaptation des instructions ou méthodes aux évolutions, mutations, aléas, transformations, fluctuations de l'environnement (marchés, technologies, interlocuteurs, météo, caractéristiques des produits, etc.) ;
- d'évaluation, c'est-à-dire la nature et fréquence de l'encadrement par un responsable (technique ou hiérarchique).

Critère n° 3 : la technicité

Concernant toutes les familles de métiers, y compris administrative ou commerciale, ce critère s'exprime par les degrés :

- de maîtrise technique à savoir :
 - de la simple exécution à la capacité de pilotage des missions ;
 - de technicité des actions, d'élémentaires à expertes ;
 - de savoir-faire, d'expérience, de « profondeur » de cette maîtrise : spécialisation dans un métier, un domaine ;
- de qualification, c'est-à-dire le niveau de connaissances professionnelles générales et/ou dans un métier, un domaine.

Critère n° 4 : management

Le management, compris ici dans un sens large, s'exprime par les degrés d'exigences et de compétences du poste en matière :

- d'animation, à savoir la nature de l'animation (d'une équipe, d'un service ou d'un projet) en partant de l'accompagnement et en allant jusqu'à l'encadrement fonctionnel ou hiérarchique ;
- d'ampleur du périmètre managé, c'est-à-dire à la nature et/ou la taille de l'équipe ou de la mission animée ou encadrée ;
- de communication interne entendue comme les enjeux de relations internes du détenteur du poste avec d'autres collègues de l'entreprise : échanges simples, courants, complexes...

Critère n° 5 : la responsabilité

Ce critère permet la gradation des postes en matière d'ampleur des impacts plus ou moins déterminants pour l'entreprise, en référence :

- à la bonne maîtrise du poste sur son service, sur l'entreprise, sur ses interlocuteurs externes, etc. ;
- à l'importance des enjeux de ce poste pour le service, pour l'entreprise ;
- aux résultats attendus de ce poste ;

- et à la contribution de ce poste en matière de :
 - moyens entendus comme les budgets et/ou matériels ou encore la rentabilité, économie (énergie, consommables, usure matérielle, etc.) liés à la bonne gestion des moyens qui lui sont attribués ;
 - développement pour aider, améliorer, faire progresser ou réorienter le poste, l'emploi, le service, l'entreprise, ou pour agir en matière de chiffre d'affaires généré, de l'image de l'entreprise, de la qualité des produits, du positionnement produit ou marché, etc., ou encore pour réduire des risques, ou augmenter la sécurité, la croissance ou l'expansion jusqu'à insuffler une vision et la stratégie de l'entreprise, etc. ;
 - relations externes pour préciser l'exigence des échanges (du simple échange jusqu'à la négociation ou représentation de l'entreprise) ou pour marquer la diversité ou les enjeux particuliers liés à la nature des interlocuteurs (clients, fournisseurs, prestataires, partenaires, branche, institutionnels, etc.)

4.3. Définition des degrés des critères classants

Degré	Complexité
C1	Opérations courantes relevant du contour du même emploi, dans des situations habituelles de travail.
C2	Activités nettement différentes au sein du même métier, sans variétés ou variations significatives des conditions matérielles d'emploi et/ou capacité d'analyse des situations diversifiées de l'emploi et de détection de difficultés potentielles.
C3	Activités nettement différentes au sein du même métier, avec variétés ou variations significatives des conditions matérielles d'emploi, nécessitant une polyvalence et capacité d'analyse des situations diversifiées de l'emploi et de détection de difficultés potentielles.
C4	Activités relevant de métiers différents, avec de multiples ou fortes variétés ou variations des conditions matérielles d'emploi, nécessitant une polycompétence et/ou capacité de diagnostic approfondi des situations complexes de son environnement global de responsabilité, anticipation de ses risques et opportunités potentiels.
C5	Missions évolutives relevant de différents domaines ou directions de l'entreprise nécessitant une polycompétence et/ou décryptage des situations très complexes de l'entreprise et de son environnement, identification de ses enjeux stratégiques.

Degré	Autonomie
A1	Opérations réalisées à partir d'instructions explicites et opérationnelles. Conduites à tenir pour alerter en cas d'anomalies. Contrôles réguliers par un responsable.
A2	Activités réalisées en application de consignes cadrant les actions à réaliser, les phases de travail, les moyens à mobiliser. Conduites à tenir ou adaptations à réaliser en cas de difficultés ou d'imprévus. Autocontrôles de la qualité et de la conformité avec vérifications intermittentes ou périodiques d'un responsable.
A3	Activités conduites à partir de directives générales fixant des objectifs opérationnels et les méthodes à mettre en œuvre. Initiatives dans le choix des méthodes et leur adaptation. Contrôle ou estimation <i>a posteriori</i> du respect des instructions, de la qualité et de l'efficacité.

Degré	Autonomie
A4	Mission avec large autonomie dans le choix des actions et organisations à privilégier, conduite à partir d'axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Force de proposition d'adaptation ou d'amélioration de procédures et d'organisation de moyens. Évaluation, lors de bilans <i>a minima</i> annuels, de l'atteinte des objectifs de son activité.
A5	Missions et projets importants conduits en toute autonomie dans le cadre d'une délégation directe ou indirecte de la direction générale ou de l'instance dirigeante, qui fixe les orientations stratégiques. Définition des axes stratégiques de sa direction ou de l'entreprise dans son ensemble. Évaluation à moyen ou long terme des résultats globaux atteints.

Degré	Technicité
T1	Exécution d'une ou plusieurs opérations élémentaires et/ou répétitives, nécessitant des savoirs de base.
T2	Pratique des opérations élémentaires du métier, nécessitant l'acquisition des aptitudes professionnelles correspondantes.
T3	Réalisation d'activités qualifiées, nécessitant la détention de connaissances générales et de l'ensemble des compétences techniques courantes du métier.
T4	Accomplissement d'activités très qualifiées, nécessitant la maîtrise opérationnelle des compétences techniques spécialisées du métier.
T5	Conduite de l'ensemble des activités hautement qualifiées d'un domaine, nécessitant la maîtrise des compétences pointues y compris conceptuelles de ce domaine, mais aussi des connaissances transversales de son environnement.
T6	Pilotage de l'ensemble des missions, y compris expertes, d'un ou plusieurs domaine(s), nécessitant la maîtrise reconnue de l'ensemble des connaissances théoriques de ce(s) domaine(s) et une haute aptitude à les décliner de manière pertinente et fiable dans tout contexte d'entreprise.

Degré	Management
M1	Communication avec les collègues ou avec la hiérarchie des informations relatives aux opérations exécutées dans le cadre de son poste, nécessitant de comprendre ses interlocuteurs et de se faire comprendre par eux.
M2	Mission d'accompagnement, dont la transmission à des personnels qui ne disposent pas des compétences requises, d'explications pédagogiques des savoir-faire nécessaires à l'exercice de leur mission.
M3	Animation technique régulière de personnels, sans responsabilité hiérarchique, nécessitant de développer une écoute attentive, une reformulation des demandes et une pédagogie appuyée.
M4	Encadrement hiérarchique de proximité d'une ou plusieurs équipes d'exécution et/ou management fonctionnel de missions transversales, ne relevant que d'une seule thématique de projet Et nécessitant la construction d'argumentaires et d'explications opérationnels.
M5	Encadrement hiérarchique d'encadrants et/ou management fonctionnel de missions transversales, relevant de plusieurs thématiques de projet ou à forts enjeux. Et nécessitant de mobiliser les interlocuteurs dans des enjeux collectifs d'ampleur et d'emporter leur adhésion.
M6	Le pilotage hiérarchique de sa direction ou de l'entreprise dans son ensemble, nécessitant l'impulsion de dynamiques globales.

Degré	Responsabilité
R1	Utilisation (à savoir, simple usage n'allant pas jusqu'à l'exploitation) de matériels, de produits ou de flux d'informations ; participation ponctuelle aux démarches d'amélioration de son poste et/ou poste nécessitant la prise en charge d'échanges professionnels courants avec des interlocuteurs externes (clients, prestataires ou partenaires, etc.)
R2	Exploitation (à savoir, induisant une modification, une création ou une transformation) de matériels, de produits ou de flux d'informations ; apport attendu de contributions au développement de son poste et de ses articulations avec les autres postes et/ou nécessitant des échanges réguliers impliquant de développer une pédagogie et d'apporter des conseils à des tiers (clients, prestataires ou partenaires, etc.)
R3	Responsabilité du suivi d'un parc de matériels ou de locaux et/ou d'un budget ou chiffre d'affaires avec des objectifs qualifiés ou quantifiés à atteindre et/ou nécessitant des échanges opérationnels permanents voire de la négociation avec clients, prestataires ou partenaires.
R4	Responsabilité de la constitution et de l'orientation d'un parc de matériels ou de locaux et/ou de l'élaboration et de la gestion de budget(s) avec l'élaboration de propositions d'objectifs de développement et/ou nécessitant la prise en charge de relations externes complexes impliquant de négocier et d'emporter l'adhésion de partenaires ou clients, et d'en développer un réseau spécialisé dans son domaine d'activité.
R5	Pilotage des moyens de sa direction ou de l'entreprise avec la responsabilité de son développement stratégique dans son ensemble et/ou du développement d'un réseau relationnel déterminant pour l'entreprise, du pilotage de négociations globales et de la représentation de l'entreprise.

4.4. Grille de cotation

Complexité		Autonomie		Technicité		Management		Responsabilité	
Degré	Points	Degré	Points	Degré	Points	Degré	Points	Degré	Points
C1	49	A1	49	T1	48	M1	49	R1	49
C2	50	A2	50	T2	49	M2	50	R2	50
C3	52	A3	51	T3	51	M3	51	R3	51
C4	63	A4	63	T4	58	M4	57	R4	63
C5	100	A5	100	T5	71	M5	71	R5	100
				T6	100	M6	100		

4.5. Grille de positionnement

Somme de points		Niveaux	Catégories
239		1	Ouvriers et employés
244		2	Ouvriers et employés
245		3	Ouvriers et employés
Entre 246	et 247	4	Ouvriers et employés
Entre 248	et 249	5	Ouvriers et employés
Entre 250	et 251	6	Ouvriers et employés
Entre 252	et 253	7	Ouvriers et employés
Entre 254	et 255	8	Ouvriers et employés
Entre 256	et 263	9	Techniciens et agents de maîtrise

Somme de points		Niveaux	Catégories
Entre 264	et 270	10	Techniciens et agents de maîtrise
Entre 271	et 278	11	Techniciens et agents de maîtrise
Entre 279	et 285	12	Techniciens et agents de maîtrise
Entre 286	et 293	13	Techniciens et agents de maîtrise
Entre 294	et 300	14	Techniciens et agents de maîtrise
Entre 301	et 308	15	Techniciens et agents de maîtrise
Entre 309	et 316	16	Techniciens et agents de maîtrise
Entre 317	et 353	17	Cadres
Entre 354	et 389	18	Cadres
Entre 390	et 426	19	Cadres
Entre 427	et 462	20	Cadres
Entre 463	et 499	21	Cadres
500		22	Cadres

Article V | Déploiement de la nouvelle classification

En amont de la mise en application de la nouvelle classification au sein de l'entreprise, une réflexion collective devra se tenir sur les modalités de déploiement, notamment avec les instances représentatives du personnel (IRP) lorsqu'il y en a.

Les IRP, lorsqu'elles existent au sein de l'entreprise, seront informées de la mise en œuvre de la présente classification.

Elles pourront, dans le cadre de leurs prérogatives légales et conformément aux dispositions du code du travail, engager une négociation avec l'employeur sur les modalités pratiques de déploiement de la classification, sur la base du présent accord de branche.

Cette négociation pourra notamment porter sur :

- les conditions de mise en œuvre de la classification dans l'entreprise ;
- les mesures d'accompagnement en matière de formation ;
- les incidences éventuelles sur la politique de rémunération et les parcours professionnels.

Par ailleurs, afin d'assurer le déploiement de cette nouvelle classification, les salariés appelés à la mettre place au sein de l'entreprise et les instances représentatives du personnel présentes dans l'entreprise, lorsqu'elles existent, pourront bénéficier d'une formation interne ou externe sur la présente classification.

Les frais afférents à cette formation (coûts pédagogiques, salaires, déplacement et hébergement) seront à la charge de l'entreprise dans la limite des plafonds retenus par le code général des Impôts.

Article VI | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Un suivi de l'application du présent accord sera régulièrement réalisé par la CPPNI.

Article VII | Entrée en vigueur

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article VIII | Date d'application et période transitoire

Au regard de son impact organisationnel et financier, les entreprises disposeront d'un délai de mise en œuvre de deux ans maximum, à compter de l'extension du présent accord, pour se mettre en conformité. Par mise en conformité il faut entendre l'application de la nouvelle classification à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Pendant cette période transitoire et jusqu'à la mise en conformité de l'entreprise, les dispositions antérieures relatives à la classification issues de l'annexe I de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes continueront de s'appliquer.

Article IX | Publicité, dépôt et extension

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les partenaires sociaux sont convenus de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 3 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042 | Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998 | **EXPLOITATION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES
ET DE GÉNIE CLIMATIQUE**

(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

IDCC : 1256 | **ENTREPRISES DE GESTION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES
ET DE CLIMATISATION**

(Cadres, ingénieurs et assimilés)

Accord du 18 juillet 2025

relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

NOR : ASET2550850M

IDCC : 1256

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

FEDENE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT FNCB,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2 | *Revalorisation des rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)*

Les partenaires sociaux revalorisent les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) de 1 %.

Article 3 | *Valeur du point*

La valeur du point est portée à 45,45 € au 1^{er} juillet 2025.

Article 4 | Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

Le coefficient minimum est porté à 65. Il remplace le coefficient 64.

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

(En euros.)

Coefficients	Rémunérations minimales annuelles
65	36 337
68	38 014
75	41 928
80	44 723
90	50 313
95	53 108
105	58 699
115	64 289
120	67 084
140	78 265
160	89 446
180	100 626

Pour rappel, la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMPAG) est obtenue par la multiplication de la valeur du point en vigueur par le coefficient hiérarchique de l'emploi défini dans la classification multipliée par 12,3.

Les parties signataires rappellent qu'il convient en fin d'année civile, de comparer la rémunération annuelle réelle brute effectivement perçue par le salarié avec la valeur de la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie de l'année civile prévu par le présent accord.

La convention collective définit les éléments à prendre en considération pour déterminer la rémunération annuelle réelle brute effectivement perçue par le salarié au cours de l'année civile pour effectuer cette comparaison.

Les parties signataires rappellent également qu'après cette comparaison et en cas d'insuffisance, la différence sera versée au salarié et sa situation pourra être régularisée dès le mois de décembre de l'année civile et au plus tard avec le paiement de la rémunération du mois de janvier de l'année suivante.

Article 5 | Égalité professionnelle

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la convention collective cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

Article 6 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord, le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 | Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 | Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} juillet 2025.

Article 9 | Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 18 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 94 du 9 octobre 2025

relatif à la modification d'éléments de l'avenant n° 93 du 8 avril 2025

NOR : ASET2550826M

IDCC : 2021

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

GFGA ;

GEGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant 94 vient modifier des éléments de l'avenant n° 93 du 8 avril 2025 modifiant lui-même les dispositions de l'avenant n° 77 du 20 janvier 2020, concernant la mise à jour de la convention collective nationale du golf.

Article 1^{er} | *Sur la numérotation de l'article 4 de la convention collective*

L'article 1^{er} de l'avenant 93 avait inséré un nouvel article 4.2 après l'article 4.1 de la convention collective.

Le présent avenant substitue à l'article 1^{er} de l'avenant 93 qui est supprimé la rédaction suivante :

L'article 4.1 « Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes » de la convention collective nationale est remplacé par les stipulations suivantes :

« 4.1. Égalité femme homme

4.1.1. Le principe

Les entreprises s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence

de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un(e) salarié(e), fondées sur son appartenance à l'un ou l'autre sexe.

En particulier, toute entreprise est tenue d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes et ce, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 1142-7 du code du travail les employeurs de la branche doivent prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes si ces écarts existent.

4.1.2. Les mesures mises en place en faveur de l'égalité femme homme

Conformément aux dispositions de l'article D. 2241-2 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à mettre en place un rapport sur les situations comparées des hommes et des femmes à travers les modalités fixées ci-dessous :

■ Produire tous les 3 ans, par l'intermédiaire de l'observatoire des métiers du sport, un rapport comprenant les éléments suivants :

- répartition des effectifs par sexe et tranche d'âge ;
- répartition des effectifs par sexe et tranche d'ancienneté dans l'entreprise et dans l'emploi ;
- répartition des effectifs par sexe et taille d'entreprise ;
- répartition des effectifs par sexe et nature du contrat de travail (CDI à temps plein et à temps partiel, CDI intermittent, CDD à temps plein et à temps partiel et motifs de recours au CDD, CDD prévu à l'article L. 222-2-3 du code du sport, contrats aidés à temps plein et à temps partiel, alternants) ;
- répartition des effectifs par sexe et temps de travail (par tranches de moins de 10 heures hebdomadaires, de 10 heures à 24 heures hebdomadaires, de plus de 24 heures hebdomadaires, de 17 h 30 hebdomadaires pour les sportifs professionnels et leurs entraîneurs ou de 9 heures hebdomadaires pour les sportifs en formation)/emploi ;
- répartition des effectifs par sexe/niveau de classification/statut cadre, non-cadre ;
- comparaison des rémunérations : rémunération annuelle brute moyenne par sexe, tranche d'âge et niveau de classification ;
- mouvement du personnel : embauches, changements de niveau de classification, départs (ruptures de CDI et CDD) par sexe ;
- accès aux différentes actions de formation : nombre d'heures par sexe/niveau de classification/catégorie d'actions de formation (adaptation au poste, développement des compétences) ;
- nombre de réunions exceptionnelles ;
- intégrer dans les travaux et études menées par l'observatoire la dimension de l'égalité professionnelle en s'attachant aux filières et emplois comportant des déséquilibres entre les sexes.

Afin de garantir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes au sein de la branche, les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place un diagnostic sur les écarts de rémunération.

Particulièrement, les partenaires sociaux s'engagent à agir sur les thèmes ci-dessous :

- la sensibilisation et la mobilisation des acteurs de la branche ;
- le recrutement ;
- la mixité dans l'emploi ;

- la gestion des parcours d'évolution professionnelle (formation, promotion) ;
- l'égalité salariale ;
- la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, les congés liés à la parentalité ;
- les conditions.

Afin de résorber les écarts de rémunération, il est prévu dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles un délégué syndical est désigné, que l'employeur est tenu chaque année d'engager des négociations sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de les atteindre. À défaut d'accord, l'employeur est tenu de mettre en place chaque année un plan d'action sur l'égalité professionnelle hommes-femmes (articles L. 2242-1, L. 2242-8, L. 2242-9 et L. 2242-10 du code du travail).

Les mêmes entreprises sont également tenues de négocier chaque année sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (articles L. 2242-5, L. 2242-7 et L. 2242-8 du code du travail).

Dans les entreprises comptant au moins 50 salariés équivalents temps plein, non dotées de représentants du personnel, l'employeur est tenu de mettre en place chaque année un plan d'action pour l'égalité professionnelle hommes-femmes (articles L. 2242-8 et L. 2242-9 du code du travail) ;

L'employeur a l'obligation d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait le recrutement le texte des articles L. 1142-1 à L. 1144-3 du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle et les articles L. 3221-1 à L. 3221-7 relatifs à l'égalité de rémunération ainsi que leurs textes d'application. Les salariés doivent être informés par tout moyen (notamment par affichage) du contenu des articles 225-1 à 225-4 du code pénal.

Les infractions au principe d'égalité professionnelle ou de rémunération femmes-hommes sont notamment pénalement sanctionnées au titre de l'article L. 1146-1 du code du travail. Une pénalité financière est également prévue pour les entreprises comptant au moins 50 salariés équivalents temps plein non couvertes par un accord d'entreprise ou, à défaut, par un plan d'action (articles L. 2242-8 et L. 2242-9 du code du travail). »

L'article « Conclusion du contrat de travail » reste bien sous la numérotation 4.2 et la numérotation ci-dessous reste également inchangée :

Suspension du contrat de travail (art. 4.3).

Rupture du contrat de travail (art. 4.4).

Les documents remis par l'employeur le jour du départ (art. 4.5).

Travailleurs handicapés (art. 4.6).

Salariés sous contrat à durée déterminée, saisonniers et travailleurs temporaires (art. 4.7).

Article 2 | Forfait jours, départ et arrivée en cours d'année et absences

Les dispositions ajoutées par l'article 5 de l'avenant 93 modifiant l'article 5.7.2.3.5 issu de l'avenant 77 du 20 janvier 2020 sont supprimées. L'article 5.7.2.3.5 est désormais rédigé ainsi :

« En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence ou de non-acquisition d'un droit complet à congés payés, la durée du travail annuelle des salariés concernés sera calculée au *pro rata temporis*.

Le forfait jour sera recalculé au *pro rata temporis* du temps de présence sur la période concernée en cas d'année incomplète. Il y sera, le cas échéant, ajouté les jours de congés payés non acquis. Par ailleurs, le nombre de jours de repos supplémentaires sera recalculé en conséquence. »

Article 3 | Champ d'application de l'avenant

Cet avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf. Compte tenu du fait que ces entreprises sont majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés et des différents thèmes de la négociation, il ne nécessite pas d'adaptations spécifiques ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés telles que mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

L'avenant entre en vigueur à compter de la parution au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension.

Fait à Levallois-Perret, le 9 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 12 du 25 septembre 2025

à l'accord du 5 juillet 2007
relatif au régime de frais de santé
portant révision de la liste des organismes assureurs recommandés

NOR : ASET2550856M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSAFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

CFE-CGC BTP ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des entreprises d'architecture, réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ont pris la décision de faire évoluer l'accord du 5 juillet 2007 afin de le mettre en conformité avec les résultats de la procédure d'appel d'offres relatif au régime de frais de santé engagée en janvier 2025.

Article 1^{er} | Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 7.1 « Organismes recommandés » de l'accord du 5 juillet 2007 relatif au régime de frais de santé.

Article 2 | Évolution de la liste des organismes assureurs recommandés

L'article 7.1 de l'accord du 5 juillet 2007 relatif au régime de frais de santé est remplacé comme suit :

« 7.1. Organisme recommandé

La procédure de mise en concurrence, respectant l'ensemble des critères réglementaires, a permis à la commission paritaire permanente de négociation et

d'interprétation (CPPNI) de recommander, à compter du 1^{er} janvier 2026, un organisme assureur, pour une durée maximale de cinq ans.

La CPPNI a recommandé :

Malakoff Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale (siège social : 21, rue Laffite, 75009 Paris).

Afin de garantir aux salariés et à leurs ayants droit une couverture optimale et d'assurer la meilleure efficacité possible du régime de branche, les partenaires sociaux s'engagent à procéder à une nouvelle procédure de mise en concurrence au minimum tous les cinq ans, en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au plus tard au cours du premier trimestre de l'année qui précède cette échéance quinquennale. »

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

Les partenaires sociaux ont considéré que cet avenant n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, dans la mesure où le sujet traité concerne toutes les entreprises de la branche, indépendamment de leur effectif.

Article 4 | *Date d'effet*

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

Article 5 | *Durée et procédure d'extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée de 5 ans.

Les parties signataires déposeront le présent avenant et en demanderont l'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-16, L. 2261-24 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 25 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 13 du 25 septembre 2025

à l'accord du 24 juillet 2003
relatif au régime de prévoyance
portant révision de la liste des organismes assureurs recommandés

NOR : ASET2550855M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSAFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des entreprises d'architecture, réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ont pris la décision de faire évoluer l'accord du 24 juillet 2003 afin de le mettre en conformité avec les résultats de la procédure d'appel d'offres relatif au régime de prévoyance engagée en janvier 2025.

Article 1^{er} | Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 5 « Organismes recommandés » de l'accord du 24 juillet 2003 relatif au régime de prévoyance.

Article 2 | Évolution de la liste des organismes assureurs recommandés

L'article 5 de l'accord du 24 juillet 2003 relatif au régime de prévoyance est remplacé comme suit :

« 5. Organismes recommandés

La procédure de mise en concurrence, respectant l'ensemble des critères réglementaires, a permis à la commission paritaire permanente de négociation et

d'interprétation (CPPNI) de co-recommander, à compter du 1^{er} janvier 2026, deux organismes assureurs, pour une durée maximale de cinq ans.

La CPPNI a co-recommandé :

- Malakoff Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale (siège social : 21, rue Laffitte, 75009 Paris) en qualité d'apérateur ;
- l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance agréées, régies par les dispositions du livre IX du code de la sécurité sociale (siège social : 17, rue de Marignan, 75008 Paris).

Malakoff Humanis Prévoyance est l'organisme assureur recommandé pour les risques : garantie maintien de salaire, incapacité de travail, invalidité et capitaux décès. L'OCIRP est l'organisme assureur recommandé pour la couverture des garanties rente d'éducation, rente handicap et rente temporaire de conjoint.

Malakoff Humanis Prévoyance reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

Afin de garantir aux salariés et à leurs ayants droit une couverture optimale et d'assurer la meilleure efficacité possible du régime de branche, les partenaires sociaux s'engagent à procéder à une nouvelle procédure de mise en concurrence au minimum tous les cinq ans, en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au plus tard au cours du premier trimestre de l'année qui précède cette échéance quinquennale. »

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

Les partenaires sociaux ont considéré que cet avenant n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, dans la mesure où le sujet traité concerne toutes les entreprises de la branche, indépendamment de leur effectif.

Article 4 | *Date d'effet*

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

Article 5 | *Durée et procédure d'extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée de 5 ans.

Les parties signataires déposeront le présent avenant et en demanderont l'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-16, L. 2261-24 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 25 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 17 septembre 2025

à l'accord du 6 décembre 2021
relatif à l'épargne salariale

NOR : ASET2550848M

IDCC : 2528

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

FFTM ;

FFM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

THCB CGT ;

FO pharmacie, cuirs et habillement ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

Préambule

En application de l'article L. 3333-7 du code du travail, il est décidé de modifier certaines dispositions de l'annexe 3 relative à « l'adhésion au plan d'épargne interentreprises » (ci-après PEI) de « l'accord collectif relatif à l'épargne salariale » en date du 6 décembre 2021, modifié une première fois par l'avenant n° 1 en date du 16 novembre 2022.

Le présent avenant vise à mettre à jour l'accord initial des nouvelles dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise et des décrets pris pour son application.

1. Modification de l'article 4 « Alimentation du plan »

Les dispositions de l'article 4 « Alimentation du plan » sont complétées avec les éléments suivants :

- « – les sommes correspondant à la (aux) prime(s) de partage de la valeur attribuée(s) aux bénéficiaires conformément à l'article 1^{er} de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, ou à toute autre disposition venant s'y substituer ou la compléter. Les salariés disposent d'un délai de 15 jours pour décider de percevoir directement la prime de partage de la valeur ou d'en investir tout ou partie sur le plan. Ce délai présente un caractère impératif et court à compter de la réception du document informant les salariés du montant qui leur est attribué et dont ils peuvent demander le versement. L'employeur adresse aux salariés le document leur permettant d'exercer leur choix par tout moyen permettant d'apporter la preuve de sa date de réception, notamment par courrier remis en main propre ou par courrier recommandé avec accusé de réception. En l'absence de réponse du bénéficiaire dans le délai de 15 jours, la prime lui est versée directement sans faire l'objet d'une affectation par défaut sur le plan ;
- les sommes attribuées aux bénéficiaires au titre du plan de partage de la valorisation de l'entreprise, mis en place par accord conformément au XII de l'article 10 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023. Les salariés disposent d'un délai de 15 jours pour décider de percevoir directement la prime de partage de la valorisation ou d'en investir tout ou partie sur le plan. Ce délai présente un caractère impératif et court à compter de la réception du document informant les salariés du montant qui leur est attribué et dont ils peuvent demander le versement. L'employeur adresse aux salariés le document leur permettant d'exercer leur choix par tout moyen permettant d'apporter la preuve de sa date de réception, notamment par courrier remis en main propre ou par courrier recommandé avec accusé de réception. En l'absence de réponse du bénéficiaire dans le délai de 15 jours, la prime lui est versée directement sans faire l'objet d'une affectation par défaut sur le plan. Il est rappelé qu'à ce jour, seules les primes de partage de la valorisation versées au cours des exercices 2026 à 2028 bénéficient de l'exonération de cotisations de sécurité sociale. »

Les autres dispositions de l'article 4 demeurent inchangées.

2. Modification de l'article 7 « Délai d'indisponibilité »

Après le dernier cas de déblocage anticipé prévu à l'article 7 « Délai d'indisponibilité », sont ajoutés les motifs suivants :

- « – affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnés aux articles D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation ;
- activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que défini aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail ;
- achat d'un véhicule qui répond à l'une des deux conditions suivantes :
 - a) Il appartient, au sens de l'article R. 311-1 du code de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteurs à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ;

b) Il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au sens du point 6.11 de l'article R. 311-1 du code de la route. »

Le dernier paragraphe de l'article 7 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, de décès du conjoint ou de la personne liée par un Pacs, d'invalidité, de violences conjugales, de surendettement et d'activité de proche aidant pour lesquels le salarié peut demander à tout moment la liquidation de ses droits, les demandes doivent être présentées dans le délai de 6 mois à compter du fait générateur. En cas de décès il appartient aux ayants droit de demander la liquidation des droits. »

Les autres dispositions de l'article demeurent inchangées.

Article 2 | Entrée en vigueur, durée et formalités de dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par l'article 6 alinéa 2 de l'accord du 6 décembre 2021 relatif à l'épargne salariale qu'il complète.

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition et sous réserve de son agrément ministériel dans les conditions définies par la réglementation.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

L'accord du 6 décembre 2021 qu'il complète comporte des clauses permettant aux entreprises de moins de 50 salariés d'adhérer au(x) dispositif(s) de la branche par voie de décision unilatérale.

Toute évolution de la réglementation en matière d'épargne salariale s'intégrera automatiquement et de plein droit au présent avenant.

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition. Le présent avenant sera déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension et l'agrément du présent avenant.

Fait à Paris, le 17 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 30 septembre 2025 relatif à l'aménagement de la durée du travail

NOR : ASET2550831M

IDCC : 3016

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

SYNESI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a vocation à préciser l'avenant n° 1 du 15 avril 2024 (qui révisé l'accord du 19 novembre 2015) concernant les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif de forfait-jours, pour prendre en compte les observations de la direction générale du travail remises lors de la procédure d'extension.

Le présent avenant ainsi que l'accord de 2015 tel que modifié par l'avenant n° 1 du 15 avril 2024 complètent la section 5 du titre VII de la convention collective.

Article 1^{er} | Modification de l'article 5

L'article 5.1 « Les salariés bénéficiaires » tel que modifié par l'avenant n° 1 du 15 avril 2024 est complété de la manière suivante :

Après le premier paragraphe « Au regard de l'article L. 3121-58 du code du travail, peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de la structure. », est ajouté le paragraphe suivant :

« Tel est le cas des salariés dont les postes sont rattachés aux emplois repères "directeur/trice" tous niveaux, "coordinateur/trice" niveau C, et "responsable administratif et financier" niveau C lorsque l'ensemble de ces salariés ne sont pas amenés – en raison de leur autonomie – à suivre les horaires collectifs de travail. »

Article 2 | Dispositions spéciales applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à mettre à jour les dispositions relatives à la durée du travail au sein de la branche, les partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les structures de moins de 50 salariés.

Ces dispositions s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité.

Article 3 | Dispositions finales

3.1. Durée de l'avenant

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

3.2. Entrée en vigueur de l'avenant

Cet avenant entrera en vigueur à compter de sa signature.

3.3. Suivi de l'avenant et clause de rendez-vous

Une réunion sera organisée entre les partenaires sociaux à compter de septembre 2026 pour suivre la mise en œuvre de cet avenant.

Une réunion pourra être demandée à tout moment, par l'une des organisations représentatives au niveau de la branche, pour dresser un bilan de l'application de cet avenant.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par pli recommandé avec avis de réception et accompagnée, le cas échéant, d'un projet de modification. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'avenant aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

3.4. Dépôt et extension

Les partenaires sociaux conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent avenant est déposé en deux exemplaires auprès des services de la ministre chargée du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 30 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 9 du 9 septembre 2025 relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2550844M

IDCC : 3239

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

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SPAMAF ;

FESSAD UNSA ;

FCDS CGT ;

CSAFAM,

d'autre part,

Préambule | Objet de l'avenant

Lors de la négociation de la grille de classification, les partenaires sociaux se sont engagés à poursuivre les réflexions paritaires en vue de la valorisation des salariés occupant un emploi-repère de « garde d'enfant(s) ».

Dans cette optique, les partenaires sociaux se sont alors accordés sur la nécessité de modifier l'intitulé de cet emploi-repère en le remplaçant par assistant parental afin de mieux refléter la dimension occupée par cet emploi.

Par cet avenant, les partenaires sociaux affirment leur volonté de donner une visibilité accrue à cette profession et d'en rehausser l'attractivité.

Le présent avenant modifie en ce sens certaines dispositions de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Ceci préalablement exposé, il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

Article 2 | Modifications apportées par le présent avenant

Les termes « garde d'enfant », « garde d'enfants » et « garde d'enfant(s) » sont remplacés par les termes « assistant parental » et les termes « garde d'enfant(s) en situation de handicap » sont remplacés par les termes « assistant parental auprès d'enfants en situation de handicap » dans les dispositions suivantes de la convention collective :

- articles 10 et 18 de l'accord sur le déploiement de l'alternance dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile figurant en annexe 2 de la convention collective ;
- articles 2.2 et 2.3 et annexe A de l'annexe 7 de la convention collective ;
- modèle de courrier informant du décès de l'enfant figurant à l'avenant n° 1 à la convention collective ;
- article 6 du modèle de contrat de travail à durée indéterminée en cas de garde partagée figurant à l'avenant n° 1 à la convention collective.

Article 3 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il est annexé à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Il entre en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4 | Notification, dépôt et extension

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de l'accord. L'extension sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles 5 et 6 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Fait à Paris, le 9 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-44 du 1^{er} novembre 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 7002 Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux : avenant n° 137 du 29 mai 2024 relatif à la revalorisation de la rémunération annuelle garantie (RAG) pour l'année 2024 et la reconduction du forfait mobilités durables (FMD).....	38
IDCC 7018 Entreprises du paysage : avenant n° 46 du 17 septembre 2025	41

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

Brochure n° 3616 | Convention collective nationale

IDCC : 7002 | **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION DU BÉTAIL
ET D'OLÉAGINEUX**

Avenant n° 137 du 29 mai 2024

relatif à la revalorisation de la rémunération annuelle garantie (RAG)
pour l'année 2024 et la reconduction du forfait mobilités durables (FMD)

NOR : AGRS2597130M

IDCC : 7002

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

Coopération agricole,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT Agri Agro ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des
tabacs et des activités annexes FGTA FO ;**

Fédération agroalimentaire CFE-CGC Agro ;

Union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire UNSA 2A,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par cet avenant n° 137, les partenaires sociaux de la « V branches » souhaitent reconnaître et mettre en valeur l'engagement quotidien des plus de 40 000 salariés qui contribuent quotidiennement et activement à la poursuite de l'activité des coopératives agricoles des métiers du grain et de la nutrition.

Par ailleurs, malgré les aléas climatiques et les conséquences de la guerre en Ukraine, les partenaires sociaux de la « V branches », entendent poursuivre leur politique d'attractivité de leurs métiers, en répondant aux attentes légitimes des salariés en matière de pouvoir d'achat.

Outre la revalorisation de la RAG au titre de 2024 à hauteur de 3,35 % sur l'ensemble de la grille, les partenaires sociaux ont décidé de reconduire pour la 3^e année consécutive l'expérimentation du forfait mobilités durables, tel que prévu dans le cadre de l'avenant n° 133 du 11 janvier 2022.

Le présent avenant ne prévoit pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Revalorisation de la grille issue de l'avenant 135 du 30 janvier 2023

Les rémunérations annuelles garanties telles que définies dans l'avenant 135 du 30 janvier 2023 sont revalorisées par rapport aux montants en vigueur en 2023, à hauteur de 3,35 % sur l'ensemble de la grille.

La grille de rémunération annuelle garantie au titre de 2024 est la suivante :

(En euros.)

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Classe	Échelon	RAG 2024 (sur 13 mois)
OE	1	1	23 077
		2	23 229
		3	23 381
	2	1	24 089
		2	24 894
		3	25 675
	3	1	27 198
		2	27 958
		3	28 720
TAM	4	1	30 275
		2	31 061
		3	31 860
	5	1	33 426
		2	34 228
		3	35 027
	6	1	36 514
		2	37 310
		3	38 108
Cadres	7	1	38 917
		2	41 291
	8	1	42 887
		2	44 476
	9	1	46 868
		2	49 256
	10	1	51 641
		2	54 027

Article 2 | Dispositions transitoires pour les coopératives n'ayant pas mis en œuvre la nouvelle classification des emplois

Pour les coopératives « V branches » n'ayant pas encore mis en œuvre la nouvelle grille de classification issue de l'avenant 129, la grille est revalorisée à hauteur de 3,35 % sur l'ensemble de la grille par rapport aux montants de la RAG de 2023.

Article 3 | Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement celui d'égalité des rémunérations.

Article 4 | Reconduction du forfait mobilités durables

L'avenant 133 du 11 janvier 2022 prévoyait la mise en place d'un « forfait mobilités durables ». Dans le présent avenant n° 137, les parties décident de reconduire l'expérimentation de ce dispositif dans les conditions fixées dans le cadre de l'avenant 133.

Article 5 | Demande d'extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 29 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

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

Brochure n° 3617 | Convention collective nationale

IDCC : 7018 | ENTREPRISES DU PAYSAGE

Avenant n° 46 du 17 septembre 2025

NOR : AGRS2597131M

IDCC : 7018

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

Union nationale des entreprises du paysage (UNEP),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions particulières propres aux ouvriers et employés chapitre II article 5 (Salaires) de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 fixées respectivement à l'article 5.1 et 5.2 sont modifiées par les dispositions suivantes :

(En euros.)

Position	Taux horaire brut	Salaire mensuel brut (151,67 heures)
0.1	12,12	1 838,24
0.2	12,18	1 847,34
0.3	12,30	1 865,54
0.4	12,59	1 909,53
0.5	12,95	1 964,13
0.6	13,56	2 056,65
E.1	12,12	1 838,24
E.2	12,30	1 865,54
E.3	12,67	1 921,66
E.4	13,56	2 056,65

Article 2

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise chapitre II article 5 (Salaires) de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 sont modifiées par les dispositions suivantes :

(En euros.)

Position	Salaire mensuel brut pour 151,67 heures
TAM.1	2 242
TAM.2	2 352
TAM.3	2 535
TAM.4	2 756

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise chapitre II article 5 *bis* (Salaires) de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008, en forfait jour sur la base de 218 jours sont modifiées par les dispositions suivantes :

(En euros.)

Position	Salaire mensuel brut
TAM.1 Forfait jour	2 578
TAM.2 Forfait jour	2 705
TAM.3 Forfait jour	2 916
TAM.4 Forfait jour	3 169

Article 3

Les dispositions particulières propres aux cadres chapitre II article 5 (Salaires) de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 fixées dans le tableau salaire annuel brut sont modifiées par les dispositions suivantes :

Les autres dispositions fixées après le tableau salaire annuel brut restent inchangées.

(En euros.)

Position	Salaire annuel brut
C	38 147
C 1	42 336
C 2	42 336
C 3	44 100
C 4	45 424
C 5	48 510
D	D'un commun accord

Article 4 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2026, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension au plus tard le 26 décembre 2025.

Faute de publication de l'arrêté d'extension au plus tard le 26 décembre 2025, (et donc à défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2026), les dispositions visées s'appliqueront à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 17 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250440-001125

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
