

Avenant n° 1 du 21 janvier 2026

à l'accord du 26 novembre 2025
relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond

NOR : ASET2650090M

IDCC : 1404

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

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC,

d'autre part,

Préambule

Les organisations liées par l'accord du 26 novembre 2025 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond ont pris en considération la demande du ministère du travail de compléter le préambule de l'accord par l'indication de perspectives d'activité et des besoins de développement en compétences pour la branche, de préciser le terme de l'accord et de compléter l'article 1.2 sur les engagements en matière de formation professionnelle.

En conséquence elles conviennent ce qui suit :

Article 1^{er} | Complément au préambule

Il est inséré avant le dernier alinéa du préambule de l'accord du 26 novembre 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond, le texte ci-dessous :

« Cela étant, à l'horizon 2027, les distributeurs de matériels agricoles et leurs clients devraient bénéficier du développement des nouvelles technologies et de l'agriculture de précision, soutenu par des investissements publics via le plan

France 2030 (2,3 milliards d'euros pour l'agriculture). Au sein du plan France 2030, le programme French Agritech vise à soutenir l'innovation (robotique, agriculture de précision, nouveaux outils numériques d'aide à la décision) et a également pour objectifs la souveraineté agroalimentaire ainsi que la durabilité et la compétitivité de l'agriculture. On peut également citer le plan Grand défi "robotique agricole". Plusieurs filières agricoles bénéficient également de plans de soutien spécifiques qui ont été mis en place afin de contribuer à la pérennité des exploitations et donc de leurs investissements y compris matériels à court moyen terme (fruits et légumes, viticulture...). Les innovations technologiques contribuent également à transformer les pratiques agricoles pour plus de productivité.

Parallèlement, les constructeurs de matériels agricoles poursuivent leurs investissements dans de nouveaux matériels et outils d'aide à la décision (avec par exemple l'intégration de l'IA) afin de répondre aux enjeux de l'agriculture (décarbonation, adaptation des productions, bien-être animal, impact environnemental, amélioration de la performance économique des exploitations grâce aux gains de temps, limitation des intrants...).

S'agissant de la distribution des matériels d'espaces verts, la demande en aménagements urbains vertueux et en entretien des espaces naturels pourrait soutenir la croissance des ventes de matériels, car les collectivités locales devraient continuer d'investir dans la végétalisation et l'entretien des infrastructures vertes.

De même, les objectifs climatiques, la transition écologique favorisent l'adoption d'équipements plus propres (électriques/batterie), ce qui peut diversifier l'offre des distributeurs et stimuler les ventes sur de nouvelles gammes.

Concernant le secteur de la construction et des travaux publics, tous les indicateurs annoncent, à court terme, un contexte défavorable.

L'ingénierie est en retrait et les élections municipales 2026 vont inévitablement peser sur les marchés passés par les communes.

En revanche, si l'année 2026 s'annonce compliquée, les secteurs de la construction et des travaux publics pourraient amortir ce recul début 2027 avec un possible redémarrage de la construction compte tenu des délais des permis de construire et de démarrage des travaux.

Les secteurs de la distribution et de la manutention sont quant à eux en réel souffrance. Des perspectives d'amélioration sont à espérer à l'instar de la construction.

Du côté de l'artisanat, malgré une activité économique sous tension, les entreprises semblent parvenir à maintenir un équilibre fragile qui devrait se retrouver en 2027.

Le combat pour tenter de maintenir une rentabilité et un quotidien équilibré est un travail de tous les instants qui pèse sur le moral des artisans souvent isolés.

Besoin de développement de compétences

Au regard des perspectives d'activité évoquées ci-dessus, les entreprises de la branche doivent anticiper et accompagner les évolutions des métiers et les compétences de leurs salariés afin de faire face aux défis actuels et futurs. Ces défis comprennent notamment : la décarbonation et l'électrification des matériels, les transitions technologiques et numériques ainsi que la digitalisation.

Pour ce faire, les entreprises peuvent s'appuyer sur l'offre de certification mise en place et régulièrement suivie par la branche professionnelle et plus particulièrement les certificats de qualification professionnelle (CQP) et titre à finalité professionnelle (TFP), ainsi que sur les titres professionnels (TP) du ministère du travail et les

Article 2 | **Compléments à l'article 1.2 de l'accord du 26 novembre 2025**

Les dispositions à l'article 1.2 du « a) Le recours à la formation » sont remplacées comme suit :

« Les signataires conviennent de l'importance essentielle de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle pour maintenir et développer les compétences des salariés et ainsi préserver leur employabilité.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à privilégier la réalisation des actions de formation définies ci-après pendant les heures et périodes chômées afin de faire bénéficier pendant celles-ci les salariés de l'indemnité horaire portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié dans les conditions définies par la réglementation.

Sont visées, prioritairement, des actions de formation certifiantes ou qualifiantes, ou de validation des acquis de l'expérience (VAE), de projets coconstruits entre le salarié et son employeur pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité partielle, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Les actions que l'employeur peut proposer aux salariés de réaliser pendant les heures non travaillées peuvent permettre :

- d'actualiser leurs compétences afin de favoriser leur adaptation au poste de travail ;
- de développer leurs compétences afin de préserver leur employabilité pour faciliter leur maintien dans l'emploi ou pour faciliter une évolution dans l'emploi avec maintien ou non de la qualification ;
- de préparer une mobilité professionnelle dans l'entreprise ou en dehors de l'entreprise.

Par ailleurs, l'entreprise doit aussi proposer aux salariés d'effectuer, s'ils le désirent, un bilan pour analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

En tout état de cause, les engagements de l'employeur en termes de formation devront répondre aux besoins en développement de compétences qui sont préalablement identifiés dans le préambule et indiqués dans le diagnostic figurant sur le document soumis à homologation.

À cet effet, l'employeur est invité à solliciter le délégué à l'accompagnement des entreprises et des parcours professionnels (DARP) du ressort géographique de l'entreprise afin d'obtenir des informations sur les différents outils et dispositifs de l'État.

Financement des actions de formation

L'employeur est également invité à solliciter l'opérateur de compétences (OPCO EP) pour arrêter ces engagements et préciser les modalités de financement via le plan de développement des compétences, le dispositif de reconversion professionnelle, des subventions publiques (FSE + et autres...), les fonds conventionnels et notamment le financement via des enveloppes budgétaires spécifiques pour les entreprises de moins de 11 salariés et/ou selon les thématiques de formation (digitalisation, IA, management...) étant ici indiqué que les partenaires sociaux demandent à l'OPCO EP de prévoir un financement supplémentaire, au besoin en mobilisant d'autres fonds

conventionnels de la branche, pour assurer le financement de tous les coûts des actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées conformément aux dispositions du décret n° 2025-338.

L'employeur peut être amené à financer ces actions sur les fonds propres de l'entreprise.

Liste des actions de formation

Pour concrétiser les axes de formation liés aux besoins en développement des compétences, l'entreprise est invitée à consulter le catalogue des actions de formation arrêté annuellement par la CPNE en application de l'article 7.16.1 de la convention collective et en particulier aux actions de formation visant à former les salariés aux défis identifiés dans le préambule (décarbonation, électrification, transitions technologiques et numériques ainsi que la digitalisation).

Les entreprises devront aussi porter une attention particulière aux actions conduisant à l'obtention d'une certification professionnelle (CQP, titre à finalité professionnelle, titre professionnel, blocs de compétences...^[1]) dans l'objectif de former leurs salariés aux métiers qui évoluent et aux nouvelles technologies.

Il est demandé aux entreprises que les salariés concernés voient leurs demandes en formation étudiées en priorité.

Information des salariés

Les organisations représentatives de la branche rappellent que l'employeur doit faire connaître aux salariés, le cas échéant de manière individualisée, les actions de formation auxquelles ils sont éligibles ainsi que les modalités de financement qui sont proposées et ceci par le biais de réunions collectives d'information, d'entretiens individuels avec les salariés concernés et par affichage sur les lieux de travail. »

Article 3 | *Durée de l'accord*

Le 2^e alinéa de l'article 2.2 de l'accord du 26 novembre 2025 après « pour homologation. » est complété par une phrase ainsi rédigée « Le présent accord, en l'état actuel de la réglementation, a pour terme le 30 avril 2028 ».

Article 4 | *Dispositions finales*

Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant, conclu pour une durée déterminée, entre en vigueur à la date fixée par l'article 2.2 de l'accord du 26 novembre 2025 qu'il complète.

Il a pour terme le terme de l'accord du 26 novembre 2025 tel qu'il a été précisé à l'article 3 ci-dessus.

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.

Compte tenu de son objet, il ne peut y avoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est notifié à compter de sa signature à chacune des organisations syndicales représentatives pour permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

Les signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

[1] La liste des certifications professionnelles et diplômes de la branche SDLM est disponible sur le site de l'Observatoire des métiers et des qualifications : <https://www.observatoire-sdlim.com/>

Le présent avenant est communiqué à ce dernier et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 21 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)