



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  
légitime et administrative

**2026-09**

28 février 2026

# Bulletin officiel

## Conventions collectives

### Fascicule n° 2026-09 du 28 février 2026

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° 2026-09.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-09 du 28 février 2026

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 843   Boulangerie-pâtisserie-artisanale</b> : avenant n° 139 du 14 janvier 2026 relatif aux salaires.....	5
<b>IDCC 843   Boulangerie-pâtisserie-artisanale</b> : avenant n° 34 du 14 janvier 2026 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif à la mise en place d'un régime de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » .....	8
<b>IDCC 897   Médecine-travail. Services-interentreprises</b> : accord du 18 décembre 2025 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	19
<b>IDCC 1267   Pâtisserie</b> : avenant n° 114 du 29 janvier 2026 relatif au barème de la grille nationale des salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2026.....	30
<b>IDCC 1396   Produits alimentaires élaborés. Industries</b> : accord n° 123 du 30 janvier 2026 relatif aux salaires minima .....	34
<b>IDCC 1589   Mareyeurs-expéditeurs</b> : avenant du 18 décembre 2025 à l'annexe II de la convention collective relative aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2026.....	38
<b>IDCC 1596   Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes)</b> : accord du 14 janvier 2026 relatif aux salaires à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2026.....	40
<b>IDCC 1597   Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes)</b> : accord du 14 janvier 2026 relatif aux salaires à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2026.....	42
<b>IDCC 1875   Vétérinaires-cabinets-cliniques</b> : avenant n° 91 du 6 janvier 2026 relatif à la valeur du point conventionnel pour l'année 2026.....	44
<b>IDCC 1909   Tourisme-organismes</b> : avenant n° 47 du 26 novembre 2025 relatif à la classification et aux points d'indice.....	45
<b>IDCC 1909   Tourisme-organismes</b> : accord n° 48 du 26 janvier 2026 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2026 .....	48
<b>IDCC 1938   Volailles-industries-transformation</b> : accord du 28 janvier 2026 relatif aux salaires minima mensuels au 1 <sup>er</sup> février 2026 .....	51
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Corse)</b> : accord du 14 novembre 2025 relatif à la valeur du point.....	55
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Franche-Comté)</b> : accord du 9 décembre 2025 relatif à la valeur du point.....	57

<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (PACA) :</b> accord du 7 janvier 2026 relatif à la valeur du point.....	59
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Picardie) :</b> accord du 14 janvier 2026 relatif à la valeur du point pour l'année 2026 .....	61
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Poitou-Charentes) :</b> accord du 21 janvier 2026 relatif à la valeur du point.....	63
<b>IDCC 2609   Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes) :</b> accord du 14 janvier 2026 relatif aux salaires à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2026.....	65
<b>IDCC 3228   Groupement des armateurs de service de passages d'eau (Personnel navigant) :</b> accord du 26 janvier 2026 relatif à l'épargne retraite.....	67
<b>IDCC 3243   Commerces-quincaillerie-fournitures industrielles :</b> avenant n° 3 du 22 janvier 2026 relatif aux salaires minima hiérarchiques (annexe 2) .....	71
<b>IDCC 3245   Opérateurs-voyages-guides :</b> avenant n° 1 du 4 février 2026 à l'accord du 31 janvier 2025 relatif à la prévoyance complémentaire des salariés.....	74
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Ain) :</b> accord du 23 janvier 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 <sup>er</sup> mars 2026.....	78
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Deux-Sèvres) :</b> accord du 29 janvier 2026 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	81
<b>IDCC 3256   Établissements de soins vétérinaires :</b> avenant n° 1 du 4 septembre 2025 relatif à la modification de la convention collective.....	89

## Accord(s) professionnel(s)

<b>Retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (ANI) :</b> avenant n° 29 du 15 octobre 2025 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire.....	92
<b>Retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (ANI) :</b> avenant n° 30 du 15 octobre 2025 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire.....	93
<b>Retraite complémentaire AGIRC-ARRCO (ANI) :</b> avenant n° 31 du 11 décembre 2025 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire .....	94

## Avenant n° 139 du 14 janvier 2026 relatif aux salaires

NOR : ASET2650214M

IDCC : 843

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

**CNBPF ;**

**FEB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**UNSA FCS ;**

**CFE-CGC Agro ;**

**CFDT Agri Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 139 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

### Préambule

Conformément aux obligations issues de l'article L. 2241-1 et suivants du code du travail, la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie pâtisserie française et les organisations syndicales de salariés se sont réunies et ont décidé de l'augmentation du salaire horaire minimum de la profession en modifiant les valeurs des points et des constantes, comme le prévoit l'article 10 de la convention collective nationale et de la rémunération annuelle brute des personnels d'encadrement en forfait jour, prévue par l'article 3 de l'avenant n° 97 de la convention collective nationale.

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale quel que soit leur effectif.

## Article 1<sup>er</sup>

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit :

**1.** Pour les coefficients 155 au 180 :

La valeur monétaire du point est fixée à 0,024800 €.

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 8,566000 €.

**2.** Pour les coefficients 185 au 240 :

La valeur monétaire du point est fixée à 0,023273 €.

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 9,004480 €.

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire).

## Article 2

Il résulte des dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est :

*a)* Pour le personnel de fabrication :

Coefficient 155 : 12,41 €.

Coefficient 160 : 12,53 €.

Coefficient 170 : 12,78 €.

Coefficient 175 : 12,91 €.

Coefficient 185 : 13,31 €.

Coefficient 190 : 13,43 €.

Coefficient 195 : 13,54 €.

Coefficient 240 : 14,59 €.

*b)* Pour le personnel de vente :

Coefficient 155 : 12,41 €.

Coefficient 160 : 12,53 €.

Coefficient 165 : 12,66 €.

Coefficient 170 : 12,78 €.

Coefficient 175 : 12,91 €.

Coefficient 180 : 13,03 €.

Coefficient 185 : 13,31 €.

Coefficient 190 : 13,43 €.

*c)* Pour le personnel de services :

Coefficient 155 : 12,41 €.

Coefficient 160 : 12,53 €.

Coefficient 170 : 12,78 €.

## Article 3

Les dispositions de l'article 3 « Rémunération » de l'avenant n° 97 relatives au statut du personnel d'encadrement sont partiellement modifiées.

Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 39 871 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadre 2 bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 57 206 € étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

#### **Article 4 | Date d'effet**

Le présent avenant n° 139 est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

#### **Article 5 | Dépôt et extension**

Les signataires conviennent de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail.

*Fait à Paris, le 14 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

## **Avenant n° 34 du 14 janvier 2026**

à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006  
relatif à la mise en place d'un régime de  
« remboursement complémentaire de frais de soins de santé »

NOR : ASET2650215M

IDCC : 843

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

**CNBPF ;**

**FEB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**UNSA FCS ;**

**CFE-CGC Agro ;**

**CFDT Agri Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche ont décidé de modifier l'article concernant la cotisation et les prestations du régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » de la boulangerie artisanale en mettant en place de nouvelles actions de prévention.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à fixer le taux de cotisation 2026 du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés de la boulangerie-pâtisserie et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.



## Article 1<sup>er</sup> | Cotisation

L'article 5 « Cotisation et répartition » de l'avenant n° 83 à la convention collective nationale, est modifié comme suit :

« La cotisation du régime "remboursement complémentaire de frais de soins de santé" est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Elle est fixée à 1,60 % du PMSS pour les salariés relevant du régime général et à 1,15 % du PMSS pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle au 1<sup>er</sup> janvier 2026. »

Les autres paragraphes restent inchangés.

## Article 2 | Modification du tableau des prestations garanties par le régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé (annexe à l'avenant n° 83)

L'intégralité du tableau de garanties figurant à l'annexe à l'avenant n° 83 « Niveau des prestations » est substitué par le tableau suivant et ses notes associés :

Le détail des garanties en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 est repris ci-après.

Les nouvelles dispositions s'appliquent pour les frais engagés relatifs à des soins intervenant à compter de la date d'effet susmentionnée.

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

### ABREVIATIONS :

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

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

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

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

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

CCAM : Classification commune des actes médicaux

HOSPITALISATION			
NATURE DES FRAIS EN CAS D'HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET DE MATERNITE		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Frais de séjour		250% BR	
Forfait Patient Urgences (FPU)		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Forfait actes dits « lourds »		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	300% BR 200% BR	
Chambre particulière		90€ par jour	
Frais d'accompagnement :			
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		35€ par jour	

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

SOINS COURANTS		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
<b>Honoraires médicaux :</b>		
► remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	300% BR 200% BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	300% BR 200% BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	300% BR 200% BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	170% BR 150% BR
<b>Honoraires paramédicaux</b>		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		110% BR
Psychologues (actes remboursés SS)		100 % BR
<b>Analyses et examens de laboratoire</b>		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS		110% BR
Forfait actes dits « lourds »		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
<b>Médicaments :</b>		
► remboursés SS		100% BR
<b>Pharmacie (hors médicaments) :</b>		
► remboursée SS		100% BR
<b>Pack Bien être (actes non remboursés SS)</b>		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, Psychologie, Podologie, Diététique [si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou RPPS ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS], Sevrage tabagique prescrit, Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits, Contraception prescrite		Crédit de 180€ par année civile
<b>Matériel médical</b>		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)		100% BR + Crédit de 800€ par année civile
Achat véhicule pour personne handicapée physique		100% BR + Crédit de 1400 € par année civile
<b>Actes de prévention remboursés SS</b>		
Actes de prévention définis par la réglementation		100 % de la BR

AIDES AUDITIVES		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Equipements 100 % Santé (*) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 <sup>ème</sup> anniversaire	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV (**)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 <sup>ème</sup> anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 <sup>ème</sup> après correction)		
Equipements libres (***) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 <sup>ème</sup> anniversaire	100% BR + 1300€ (**)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 <sup>ème</sup> anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 <sup>ème</sup> après correction)	100% BR + 300€ (**)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (****)	100% BR	

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

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

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

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

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

DENTAIRE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
► Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	450% BR dans la limite des HLF	
Inlay core	450% BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	480% BR dans la limite des HLF	
► Panier libre (***)		
Inlay, onlay	450% BR	
Inlay core	450% BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	480% BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100% BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	350% BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	400% BR	
Parodontologie	Crédit de 320€ par année civile	
Implants dentaires (la garantie « implantologie » comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, couronne)	Forfait de 1100€ par implant, limité à 3 implants par année civile	
	Forfait de 400 € par pilier, limité à 3 piliers par année civile	
Orthodontie	350% BR	

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

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

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

OPTIQUE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Equipements 100 % Santé (*) :		
Monture de classe A : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Monture de classe A : Enfant - de 16 ans (**)		
Verres de classe A : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)		
Verres de classe A : Enfant - de 16 ans (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe A	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Equipements libres (***) :		
Monture de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)	100€	
Monture de classe B : Enfant - de 16 ans (**)	100€	
Verres de classe B : Adulte et Enfant de 16 ans et + (**)	Montants indiqués dans la grille optique (****) ci-après, en fonction du type de verres	
Verres de classe B : Enfant - de 16 ans (**)		
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100% BR dans la limite des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100% BR dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100% BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiphtosis / verres iséiconiques)	100% BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	100% BR + Crédit de 200€ par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 200€ par année civile	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 1100€ par œil et par année civile	

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(\*\*\*\*) Grille optique des « verres de classe B »

VERRES UNIFOCaux / MULTIFOCaux / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans
UNIFOCaux	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	90 €	90 €
		SPH < à -6 ou > à + 6	175 €	175 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	90 €	90 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	90 €	90 €
		SPH > 0 et S > + 6	175 €	175 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	175 €	175 €
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	175 €	175 €
MULTIFOCaux HORS PROGRESSIFS	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	300 €	300 €
		SPH < à -4 ou > à + 4	350 €	310 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	300 €	300 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	300 €	300 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	350 €	310 €
		SPH > 0 et S > + 8	350 €	310 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	350 €	310 €
PROGRESSIFS	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	300 €	300 €
		SPH < à -4 ou > à + 4	350 €	310 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	300 €	300 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	300 €	300 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	350 €	310 €
		SPH > 0 et S > + 8	350 €	310 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	350 €	310 €

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

AUTRES FRAIS	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
<b>Cure thermique remboursée SS :</b>	
Frais de traitement et honoraires	100% BR
Frais de voyage et hébergement	Forfait de 350€ limité à une intervention par année civile
<b>Forfait maternité</b>	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (*) (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	Forfait de 530€
<b>Maternité et prévention précoce</b>	
Consultation pré-conceptionnelle (rencontre du couple avec un professionnel de santé gynécologue, sage-femme, médecin généraliste) ➤ <b>recommandation de la Haute Autorité de la santé 2009</b>	Prise en charge de la consultation à hauteur maximale de 60 € et dans le respect des limites imposées par la réglementation en vigueur relative au « contrat responsable »
Grossesse et suivi d'accouchement : entretien hygiéno-diététique auprès d'un(e) diététicien(ne)	50 € Accompagnement d'une action de prévention et de sensibilisation
Accompagnement allaitement dans la durée : 3 consultations d'allaitement à domicile de sages-femmes dans les 6 premiers mois du bébé. (L'OMS et l'UNICEF recommandent l'allaitement exclusif jusqu'à 6 mois puis en complément d'une alimentation diversifiée jusqu'à 2 ans).	27€ par consultation Accompagnement d'une action de prévention et de sensibilisation
<b>Fécondation in vitro</b>	
Fécondation in vitro	Crédit de 500€ par année civile
Télésurveillance médicale remboursée SS  (dispositif prévu aux articles L162-48 et suivants du code de la Sécurité sociale)	100 % BR
<b>Assistance « Frais de santé » hospitalisation et ambulatoire</b>	

(\*) Il est versé, en cas de naissance d'un enfant du salarié (viable ou mort-né), une allocation dont le montant est égal au forfait en vigueur au jour de l'évènement.

Le forfait maternité du salarié est également versé, en cas d'adoption d'un enfant mineur.

Un seul forfait peut être octroyé par période de 300 jours, à l'exception des naissances gémellaires ou de l'adoption.

Les dates prises en compte, pour le versement du forfait maternité et pour le calcul de la période de 300 jours, sont les dates de naissance respectives de chaque enfant.

GARANTIES SOLIDAIRES	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
▪ Solidarité intergénérationnelle pour les anciens salariés (licenciés, retraités)	Maintien du régime frais de santé avec une cotisation définie dans le respect de la réglementation en vigueur.
▪ Salarié en arrêt de travail de plus de 6 mois	Maintien du régime frais de santé gratuitement jusqu'à la reprise du travail ou fin du contrat
▪ Couverture du régime frais de santé au minimum pendant 3 mois	Tout salarié, quelles que soient la nature et la durée de son contrat de travail bénéficie de la couverture du régime frais de santé au minimum pendant 3 mois hors période de portabilité
▪ Fonds d'action sociale santé professionnel	Aides financières pour faire face à des situations exceptionnelles ou graves (accidents, hospitalisation longue, dépassements d'honoraires élevés, longue maladie, cancers)
▪ Garantie portabilité	Mutualisation dans le régime frais de santé de l'obligation de l'entreprise
▪ Ayant(s) droit de salarié décédé	Maintien ou mise en place gratuite du régime frais de santé pendant 12 mois



PREVENTION	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
<b>Campagnes nationales de prévention définies par la Commission paritaire nationale pour 2025-2026</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Prévention de l'allergie à la farine</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Information sur l'hygiène respiratoire</li> <li>○ Dépistage dans les CFA auprès des apprentis</li> <li>○ Accompagnement pour les salariés dans la gestion des allergies respiratoires</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Vidéos de sensibilisation à l'hygiène respiratoire</li> <li>■ Intervention de médecins ou d'infirmières pour action de sensibilisation et dépistage sur l'hygiène respiratoire dans plus de 150 Centres de Formations d'Apprentis auprès d'environ 6000 apprentis pour l'année scolaire 2025-2026</li> <li>■ Programme d'accompagnement pour améliorer la santé et la qualité de vie et participer au maintien dans l'emploi des boulangers touchés par les allergies respiratoires à la farine (asthme, rhinites). Accompagnement d'une durée de 5 séances : <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 séance d'information</li> <li>- 4 séances de coaching</li> </ul> </li> </ul> <p>Prise en charge des 5 séances à hauteur de 160€ / HT.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Prévention bucco-dentaire :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Information</li> <li>○ Dépistage dans les CFA</li> </ul> </li> </ul>	<p>Outils de sensibilisation à l'hygiène bucco-dentaire (vidéo et module pédagogique)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Intervention de dentistes pour action de sensibilisation et dépistage bucco-dentaire dans plus de 150 Centres de Formations d'Apprentis auprès d'environ 6000 apprentis pour l'année scolaire 2025-2026.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Prévention des troubles veineux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Sensibilisation aux troubles veineux et à la problématique des jambes lourdes</li> <li>■ Parcours d'auto-dépistage et d'accompagnement par une application dédiée</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Prévention des troubles du sommeil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Sensibilisation aux troubles du sommeil</li> <li>■ Parcours d'auto-dépistage et d'accompagnement par une application dédiée pour améliorer la qualité de sommeil pour les boulangers concernés</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Prévention des risques psychosociaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mise à disposition d'une ligne d'écoute et de soutien psychologique 7j/7 24h/24</li> </ul>
<b>Actions en lien avec le traitement des cancers et la prévention de leurs récides</b>	
<p>Aide à la décision thérapeutique, notamment opératoire, d'un cancer (la pertinence médicale de cette aide est subordonnée à l'avis des médecins en charge du patient (oncologues ; chirurgien...).</p>	<p>Nature de l'action : prise en charge d'un forfait d'acte d'analyse aboutissant à la modélisation 3D des structures anatomiques et pathologiques d'un patient visibles à partir de son image médicale 3D (Scanner ou IRM) pour un patient ayant une suspicion de cancer opérable.</p> <p>Niveau de prise en charge : A hauteur de 450 € HT/acte.</p>
<p>Prévention des récides de cancers</p>	<p>Nature de l'action : Programme d'accompagnement progressif et personnalisé de lutte contre les récides après un traitement de cancers à partir des interventions non médicamenteuses suivantes : activité physique adaptée, alimentation et engagement motivationnel. Accompagnement d'une durée de 3 à 12 mois selon un niveau d'intervention et de progression défini par les professionnels de santé du programme.</p> <p>Niveau de prise en charge : prise en charge totale et directe du coût du programme.</p>
<b>Bilans de prévention</b>	
<p>Bilan de prévention personnel</p>	<p>Nature de l'action : Accès à un bilan personnel de prévention en ligne permettant une analyse des habitudes de vie et des conseils personnalisés en prévention.</p> <p>Niveau de prise en charge : prise en charge totale et directe du coût du programme.</p>

### **Article 3 | *Date d'effet. Durée***

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2026. Il est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 4 | *Dépôt et extension***

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

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 14 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

## **Accord du 18 décembre 2025** relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2650224M

IDCC : 897

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

**Présanse,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNPST ;**

**FSS CFTD ;**

**CFTC santé sociaux ;**

**FFSMAS CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) réaffirment leur attachement au principe d'égalité entre les femmes et les hommes, principe à valeur constitutionnelle rappelé dans le préambule de la constitution du 27 octobre 1946, selon lequel « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

Conscients que l'égalité professionnelle constitue un facteur essentiel de cohésion sociale, de qualité de vie au travail et de performance collective, les partenaires sociaux souhaitent inscrire le présent accord dans la continuité des engagements pris en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

À ce titre, ils rappellent les fondements juridiques applicables, notamment :

- la notion de salaire égal pour un travail de valeur égale, telle que définie à l'article L. 3221-4 du code du travail ;
- la définition de la rémunération figurant à l'article L. 3221-3 du même code ;
- les principes de non-discrimination tels que définis à l'article L. 1132-1 du même code et dans la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Le présent accord de branche a pour objet de définir les orientations permettant d'assurer et de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des SPSTI.

Les partenaires sociaux souhaitent que chaque service de prévention et de santé au travail développe son propre engagement et sa politique interne en la matière, dans le respect du cadre fixé par le présent accord.

Conformément aux dispositions légales, dans les SPSTI où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage, au moins une fois tous les quatre ans, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

De même, l'obligation de négociation quadriennale au niveau de la branche n'exonère pas les SPSTI de leur responsabilité d'engager la négociation d'un accord égalité professionnelle ou de mettre en place un plan d'action unilatéral.

Par ailleurs, toutes les structures d'au moins 50 salariés sont tenues de calculer et de publier chaque année, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars, leur index de l'égalité professionnelle (art. L. 1142-8 du code du travail).

Afin de faciliter la mise en œuvre de ces dispositions et d'accompagner les partenaires sociaux dans la négociation locale relative à l'égalité professionnelle, des outils méthodologiques et documents types (par exemple : trame d'accord, base de données thématique, accord de méthode, fiches pratiques) seront proposés dans le courant du premier trimestre 2026.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que, parmi les neuf thèmes de négociation obligatoire en entreprise prévus à l'article R. 2242-2 du code du travail, quatre axes ont été retenus au niveau de la branche :

1. L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
2. La sécurité et la santé au travail ;
3. L'embauche et les parcours professionnels ;
4. La rémunération effective.

Pour rappel, le domaine de la rémunération effective est un domaine obligatoire au sein des accords égalité professionnelle et plans d'action unilatéraux, cette obligation s'applique également aux entreprises conformément à l'article R. 2242-2 du code du travail.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), y compris ceux employant moins de 50 salariés.

### **Chapitre 1<sup>er</sup> Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale**

Une meilleure articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale est un facteur d'amélioration de la qualité de vie et des conditions au travail, pour tous les salariés. Elle contribue activement à l'égalité entre les femmes et les hommes, par la remise en cause des stéréotypes sur la répartition des rôles entre les femmes et les hommes, que ce soit dans la vie professionnelle ou familiale et pour toutes les autres activités personnelles.

La branche des SPSTI considère que l'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés est un enjeu majeur. À ce titre, la branche s'engage à rendre compatible le travail avec les situations personnelles des salariés (parentalité, proche aidance...), afin qu'elles ne soient pas un frein pour l'évolution professionnelle des salariés.

## **Article 1.1 | Favoriser des modes d'aménagement du temps de travail facilitant l'articulation des temps de vie**

Les SPSTI doivent engager des négociations au niveau local visant à développer des modalités d'organisation du travail favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ces aménagements, tels que la souplesse des horaires, le recours au télétravail lorsque les missions le permettent, ou encore la prise en compte des contraintes familiales, constituent des leviers essentiels pour garantir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. En facilitant l'articulation des temps de vie, ils contribuent à prévenir les inégalités liées aux charges familiales, qui pèsent encore majoritairement sur les femmes, et favorisent ainsi des parcours professionnels plus équilibrés et durables pour l'ensemble des salariés du secteur.

Plusieurs leviers ont été identifiés par les partenaires sociaux, de manière non exhaustive, parmi lesquels :

- le télétravail ;
- le droit à la déconnexion ;
- l'analyse de la charge de travail pour garantir une correspondance de celle-ci au prorata du temps travaillé ;
- l'aménagement du temps de travail sur la semaine ou le mois via des dispositifs flexibles tant pour les salariés à temps complet qu'à temps partiel (par exemple semaine de 4 jours ou 4,5 jours sur un temps plein, annualisation du temps de travail) ;
- la mise en place d'autorisations d'absences exceptionnelles avec maintien de la rémunération pour les salariés parents, les salariés en situation de monoparentalité, les salariés proche-aidants, etc.

Ces actions constituent une liste non exhaustive de mesures pouvant être mobilisées par les SPSTI dans le cadre de leurs négociations sur l'égalité professionnelle. La mise en place de ces actions par les SPSTI s'inscrit dans le cadre du domaine « articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale » au sens de l'article R. 2242-2 du code du travail.

### **Article 1.1.1 | Mobiliser le télétravail pour favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale**

Conclu le 25 janvier 2022, un accord-cadre de branche portant sur la mise en œuvre réussie du télétravail dans les SPSTI visait à répondre au souhait de développement du télétravail régulier comme mode d'organisation du travail, tout en permettant de maintenir le bon fonctionnement des SPSTI.

Il est rappelé que la mise en place du télétravail peut permettre de répondre à des demandes de salariés pour un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, pour améliorer leur qualité de vie au travail et pour réduire leur temps de trajet.

Pour rappel également, les dispositions légales et conventionnelles applicables aux relations de travail s'appliquent à tous les salariés, indifféremment de leur recours au télétravail ou pas. Le salarié en télétravail a les mêmes droits légaux et conventionnels que celui qui exécute son travail dans les locaux du service. Ainsi, par exemple, la durée du travail du salarié est identique, qu'il soit sur site ou en télétravail. Aussi, les dispositions notamment relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et au décompte des heures de travail, à l'acquisition de titres-restaurant, par exemple, s'appliquent, que le salarié soit en télétravail ou non, ainsi que celles concernant les salariés sous convention de forfait jours.

Il est également rappelé que l'employeur doit porter une attention particulière aux salariés en situation de handicap afin de ne pas créer de situation d'isolement du collectif de travail, d'autant plus lors du recours au télétravail.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, le télétravail doit pouvoir être mobilisé pour accompagner le travailleur dans son rôle d'aidant, de manière articulée avec les dispositifs et droits spécifiques dont il dispose au titre de sa qualité d'aidant. Le télétravail peut aussi être utilisé pour les femmes enceintes, les personnes atteintes de pathologies chroniques et autres parcours médicaux.

Afin de formaliser et sécuriser le recours au télétravail, les partenaires sociaux demandent aux SPSTI :

- de formaliser, par un accord d'entreprise ou par une charte interne, les modalités de recours au télétravail ;
- de préciser les règles applicables concernant les horaires, le suivi de l'activité et la communication avec l'équipe ;
- de veiller à ce que l'ensemble des salariés, quel que soit leur poste ou situation, bénéficie de ces mesures de manière équitable.

À la demande de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), Présanse recensera et diffusera les bonnes pratiques issues des SPSTI afin de soutenir l'ensemble des SPSTI dans la mise en œuvre des dispositifs favorisant l'articulation entre télétravail et vie personnelle.

### **Article 1.1.2 | *Le droit à la déconnexion comme garantie d'un exercice du travail respectueux de la santé et de l'équilibre des temps de vie des salariés***

Le droit à la déconnexion, inscrit dans le code du travail depuis 2016 (art. L. 2242-17), vise à garantir le respect des temps de repos et de la vie personnelle des salariés face à l'hyperconnexion numérique. Il constitue également un levier important de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Sans encadrement clair du temps de travail numérique, cela peut renforcer les inégalités de charge mentale, de fatigue et, *in fine*, d'opportunités de carrière.

Afin de sécuriser la situation des salariés face à ce phénomène d'hyperconnexion, les SPSTI doivent mettre en œuvre le droit à la déconnexion, notamment par la mise en place de règles explicites sur le sujet, par une sensibilisation des managers et un accompagnement des pratiques collectives (charte, accord spécifique sur le sujet, notes de services, etc.).

Ces actions contribueront directement à la réduction des inégalités de conditions d'exercice du travail et permettront de garantir une meilleure conciliation des temps de vie pour toutes et tous.

### **Article 1.1.3 | *Les autorisations d'absences et aménagements du temps de travail pour favoriser la conciliation entre obligations professionnelles et personnelles***

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que les articles 16 et 17 de la convention collective nationale des SPSTI prévoient déjà certaines mesures favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Pour aller plus loin que les dispositions prévues par la convention collective nationale, les SPSTI sont encouragés à proposer des aménagements d'horaires adaptés aux contraintes familiales liées à la rentrée scolaire prenant la forme d'autorisations d'absence.

À cette fin :

- les salariés peuvent formuler une demande auprès du service RH, selon une procédure interne définie par le service ;
- un délai raisonnable devra être prévu pour l’instruction de la demande ;
- la communication sur ce dispositif devra être claire et accessible à l’ensemble des salariés, afin d’assurer une bonne information et une équité de traitement ;
- le maintien de la rémunération est à décider à l’échelle de chaque SPSTI (maintien de la rémunération ou rattrapage des heures d’absence sur une période prévue).

Également, les SPSTI peuvent prévoir que la durée du congé parental d’éducation, telle que fixée par les dispositions légales et réglementaires, soit intégralement prise en compte dans la détermination des avantages liés à l’ancienneté (ex. primes, progression dans l’échelle de rémunération).

Enfin, conformément à l’article L. 2241-1 du code du travail, dans le cadre de la négociation, les SPSTI proposent des mesures permettant l’aménagement des horaires des salariés proches aidants, afin de faciliter l’articulation entre obligations professionnelles et responsabilités d’aide auprès d’un proche dépendant, en situation de handicap, en maladie chronique, ou en parcours médical (exemple : PMA ou autres).

#### **Article 1.1.4 | *Encourager la prise en compte de la parentalité et de l’aide familiale au sein des SPSTI grâce à l’information et à l’harmonisation des pratiques***

La prise en compte de la parentalité au travail a une incidence directe sur la promotion de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les responsabilités liées à la parentalité, qu’il s’agisse de la naissance d’un enfant, de la gestion du congé parental ou de l’organisation des temps scolaires et périscolaires, pèsent encore majoritairement sur les femmes.

En adaptant les conditions de travail et en harmonisant les pratiques, les SPSTI contribuent à réduire les inégalités de parcours professionnel et à garantir que la parentalité n’entrave pas le développement de carrière pour aucune des collaboratrices ou collaborateurs.

Afin de s’inscrire dans cette dynamique, les partenaires sociaux ont décidé d’étendre le bénéfice des dispositions de la convention collective nationale concernant le congé de maternité et de paternité.

En effet, la convention collective nationale des SPSTI prévoit à l’article 18 : « Les salariées comptant un an de présence dans le service de santé au travail interentreprises ont droit, pendant toute la durée de leur congé maternité défini ci-dessus, à des indemnités complémentaires, dont le montant est calculé de façon à ce que, compte tenu des prestations journalières éventuellement dues, tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance, elles perçoivent l’équivalent de leur salaire net. »

Désormais, le présent accord prévoit que les salariés en congé de maternité, en congé d’adoption et de paternité bénéficient d’un maintien intégral de leur rémunération sans condition d’ancienneté. Ainsi, les SPSTI verseront une indemnité complémentaire aux indemnités journalières déjà perçues par les salariés sans prise en compte de l’ancienneté.

Le SPSTI mettra en place une politique d’information et de communication sur cette nouvelle disposition, à destination de ses salariés.

Afin d’accompagner les SPSTI dans le déploiement de cette action forte, Présanse transmettra et tiendra à disposition des services un kit composé d’une note explicative, d’un livret sur les bonnes pratiques « employeur » à destination des directions des SPSTI, et d’un « guide de la parentalité » pour une diffusion auprès des équipes salariées.



Ces outils contiendront notamment des informations sur les sujets suivants :

- le cadre légal et réglementaire des dispositifs en lien avec la parentalité ;
- les dispositifs existants pour la garde et l'accueil des enfants ;
- les dispositifs d'épargne-temps ;
- les modalités de don de jours.

Cette ressource sera à amender au sein de chaque SPSTI avec les mesures existantes à leur échelle (accords collectifs négociés, pratiques et usages, dispositions diverses, etc.).

#### Indicateurs de suivi sur le chapitre 1<sup>er</sup> « Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale »

- Taux de SPSTI ayant formalisé un accord collectif ou une charte interne de télétravail (en cohérence avec l'accord-cadre de branche) ;
- Taux de SPSTI ayant négocié ou mis en place un accord interne/charte/note de service sur le droit à la déconnexion ;
- Nombre de SPSTI ayant pris en compte la durée totale du congé parental d'éducation dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté ;
- Nombre de SPSTI ayant prévu des possibilités d'aménagement des horaires des salariés en situation de proche aidance ;
- Nombre de SPSTI ayant prévu des possibilités d'aménagement des horaires pour la rentrée scolaire.

## Chapitre 2 La sécurité et la santé au travail

### Article 2.1 | *Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)*

Afin d'amplifier la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail, le présent accord prévoit que les SPSTI doivent mettre en place une action de sensibilisation dédiée pour tous les nouveaux entrants et, tous les 2 ans pour l'ensemble des salariés. En cas de violences sexistes et sexuelles avérées dans le service, la sensibilisation doit être programmée dans les plus brefs délais. Les dates-clés telles que le 25 janvier (journée nationale contre le sexisme), le 8 mars (journée internationale des luttes des droits des femmes) ou le 25 novembre (journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes) pourraient constituer le cadre de cette ou de ces action(s) de sensibilisation.

Ces actions de sensibilisation mises en place par les SPSTI pourront être animées par des organismes externes spécialisés sur la thématique des violences sexistes et sexuelles au travail ou par des collaborateurs à l'interne. Les temps tenus par des collaborateurs des services prendront la forme de temps de sensibilisation et d'échanges internes animés par des salariés expressément formés et spécialisés sur le sujet. Ces temps de sensibilisation d'une durée variable pouvant aller d'une heure à une journée dédiée, se tiendront auprès du plus grand nombre de collaborateurs possibles afin d'en accentuer la portée.

La branche demande également aux SPSTI de mettre en place des actions de sensibilisation spécifiques, dédiées aux encadrants, ainsi que des campagnes de sensibilisation et de prévention par la diffusion de supports (affiches, expositions, flyers, livrets, baromètres des violences, etc.) lors de journées dédiées mentionnées ci-dessus et au niveau de points de rencontre (accueil, salle de pause, panneaux d'affichage, etc.).

En complément, le présent accord souhaite amener les SPSTI à prolonger et amplifier la démarche entreprise avec le renouvellement, tous les deux ans, d'actions de formation plus



conséquentes, en lien avec les collaborateurs occupant le rôle de référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes ».

L'accord prévoit en outre la nécessité pour les SPSTI d'avoir un référent, désigné par le CSE quand il existe.

Dans la mesure du possible, il est désigné au sein des CSE, un binôme de référents « harcèlement sexuel et agissements sexistes », de préférence mixte, et dont les missions sont pensées en articulation avec la fonction RH du SPSTI elle-même identifiée comme personne ressource. Cette mesure a vocation à renforcer la capacité de réaction des référents et à laisser le choix de l'interlocuteur ou interlocutrice aux salariés qui souhaiteraient signaler une situation.

L'accord rappelle qu'il est crucial d'anticiper et de prévoir les moyens de protection et d'accompagnement des salariés confrontés aux violences sexistes et sexuelles au travail et de sécuriser le protocole de recueil et de traitement des signalements. Les SPSTI autorisent les victimes de VSST à s'absenter sur leur temps de travail pour effectuer les démarches médico-administratives en lien avec leur situation. Ces temps d'absence sont rémunérés comme du temps de travail.

L'accord rappelle aussi que le SPSTI informe le salarié victime que les VSST peuvent faire l'objet d'une déclaration d'accident du travail.

Afin d'accompagner les services dans cette démarche, Présanse mettra à disposition des SPSTI un outil de type « fiche d'information » qui sera à compléter directement par les SPSTI avec les coordonnées des associations et organismes pouvant accompagner les salariés, ce qui concrétisera le rôle d'orientation des victimes par les services.

## **Article 2.2 | Améliorer l'accompagnement des salariés confrontés à des maladies chroniques**

La prise en compte par l'employeur des maladies chroniques dont les salariés peuvent être atteints permet de renforcer la performance collective grâce à une anticipation des impacts de la santé sur l'organisation du travail et de prévenir l'absentéisme, le turn-over ou la désinsertion professionnelle.

L'accord demande donc aux SPSTI de se saisir du sujet et à réfléchir à la promotion de conditions de travail adaptées aux besoins des salariés atteints de maladies chroniques ainsi qu'à des mesures d'accompagnements des salariés concernés.

Parmi les pathologies gynécologiques chroniques, les partenaires sociaux souhaitent mettre en avant l'endométriose, du fait de sa prévalence dans la population et du manque de visibilité dont cette maladie chronique pâtit encore aujourd'hui.

L'endométriose touche environ une femme sur dix en âge de procréer en France<sup>[1]</sup> et le contexte professionnel est particulièrement concerné puisque près de 65 % des personnes atteintes déclarent que l'endométriose a un impact négatif sur leur activité professionnelle<sup>[2]</sup>.

Prendre en compte cette pathologie dans le cadre de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes est essentiel. En effet, la maladie, majoritairement féminine, peut entraîner des obstacles à la progression de carrière, à l'égalité d'accès aux responsabilités, ou à la conciliation vie professionnelle/vie personnelle.

[1] EndoFrance – « Endométriose, vie affective et sexuelle » – décembre 2021.

[2] Enquête EndoVie – IPSOS – Gédéon Richter – EndoFrance – janvier 2020.

Également, Présanse s'engage à transmettre à l'ensemble des SPSTI des outils d'information et de sensibilisation dans le courant du premier trimestre 2026 du présent accord, parmi lesquels notamment :

- le guide du ministère de la santé : « Vivre avec une maladie chronique : parcours de santé des malades chroniques » ;
- le guide ANACT : « Endométriose et travail : comprendre et agir » ;
- le guide de l'association EndoFrance : « Comprendre une endométriose ».

#### Indicateurs de suivi sur le chapitre 2 « La sécurité et la santé au travail »

- Nombre de SPSTI ayant programmé une action au cours des 2 dernières années de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles au travail ;
- Nombre de SPSTI ayant communiqué des outils/supports auprès des salariés sur la thématique des violences sexistes et sexuelles au travail ;
- Nombre de SPSTI ayant désigné un référent ou un binôme « harcèlement sexuel et agissements sexistes » ;
- Nombre de SPSTI ayant prévu une formation initiale ou renouvellement des référents au cours des deux dernières années ;
- Nombre de SPSTI ayant mis en place des mesures d'accompagnement sur une ou plusieurs maladies chroniques.

### Chapitre 3 L'embauche et les parcours professionnels

Afin de garantir une égalité réelle entre les femmes et les hommes au sein des services de prévention et de santé au travail, la branche affirme sa volonté de promouvoir une politique d'embauche et de gestion des parcours professionnels fondée sur des critères exclusivement liés aux compétences, aux qualifications et à l'expérience. Elle s'engage à favoriser la mixité dans l'ensemble des métiers, y compris ceux historiquement marqués par une surreprésentation d'un sexe, et à prévenir toute forme de discrimination à l'entrée comme au cours de la carrière. Cette démarche vise à offrir à chaque salarié des perspectives professionnelles équitables et à renforcer l'attractivité des métiers de la branche auprès de tous les talents.

#### Article 3.1 | *Garantir une égalité réelle entre les femmes et les hommes à l'embauche*

Dans le cadre du présent domaine, les partenaires sociaux réaffirment l'obligation légale pour les SPSTI de garantir des pratiques de recrutement exemptes de toute discrimination, notamment fondée sur le sexe ou la situation familiale. Les offres d'emploi doivent être rédigées de manière neutre et ne comporter aucune mention susceptible d'orienter les candidatures en fonction du genre. L'utilisation systématique de la mention « F/H » constitue à cet égard un élément essentiel pour assurer la neutralité des annonces et favoriser un accès équitable de toutes et tous aux postes proposés. Au-delà du respect des dispositions légales, les partenaires sociaux entendent promouvoir une culture de recrutement fondée exclusivement sur les compétences et les qualifications, contribuant ainsi à renforcer la mixité et l'égalité dès l'entrée dans la carrière.

Dans cette perspective, Présanse proposera dans le courant du premier trimestre 2026, en complément de la mention « F/H », un paragraphe type valorisant les principes d'égalité, de mixité professionnelle et la fourchette de rémunération. Chaque SPSTI devra l'intégrer à ses trames d'offres d'emploi afin d'affirmer son engagement en faveur d'un recrutement non discriminatoire.

Souhaitant aller plus loin que les obligations légales, l'accord étend également à l'ensemble des SPSTI, sans prise en compte de leur effectif, l'exigence de formation des personnes en charge du recrutement à la non-discrimination à l'embauche.

Cette formation devra être suivie par les acteurs concernés et renouvelée tous les cinq ans.

Présanse mettra en outre à disposition des SPSTI, dans le courant du premier trimestre 2026, un modèle de paragraphe à joindre aux convocations à l'entretien de recrutement. Ce texte rappellera aux candidats les principes de non-discrimination applicables au sein de l'organisation, ainsi que leurs droits et les coordonnées des instances de recours internes et externes.

### **Article 3.2 | *Garantir une équité de traitement dans l'évolution et la mobilité professionnelle***

La branche réaffirme auprès des SPSTI que l'appréciation individuelle des salariés est fondée sur le travail accompli, sans particularisme ni impact entre les femmes et les hommes, d'un temps partiel, de la maternité ou d'un congé pour raisons familiales. Les femmes doivent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, et d'accès aux postes à responsabilité.

### **Article 3.3 | *Préparer l'entretien de parcours professionnels de retour pour sécuriser la reprise du poste de travail***

La branche rappelle que selon les dispositions légales en vigueur (articles L. 6315-1, alinéa 2 et L. 1225-57 du code du travail), chaque salarié de retour de congé maternité, d'adoption, parental d'éducation, de proche aidant doit se voir proposer un entretien professionnel par son employeur.

Cet entretien a pour objectif d'examiner les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en matière de qualification, d'emploi et d'accès à la formation. Il peut également permettre d'identifier, le cas échéant, les besoins d'accompagnement ou d'adaptation du poste afin de sécuriser la reprise d'activité.

Le SPSTI informera le salarié par tout moyen approprié, de la tenue de cet entretien, qui doit être organisé dans un délai raisonnable suivant la reprise du poste.

À la demande du salarié en congé parental d'éducation, l'entretien professionnel peut être réalisé avant la fin de ce congé, afin de préparer au mieux son retour.

Aucune mesure défavorable ou discriminante ne peut résulter du retour de congé ou du contenu de l'entretien professionnel, conformément aux principes d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

#### **Indicateurs de suivi du chapitre 3 « L'embauche et les parcours professionnels »**

- Nombre de SPSTI ayant intégré un paragraphe rappelant les principes de non-discrimination dans les convocations aux entretiens de recrutement ;
- Nombre de SPSTI ayant formé au moins une personne en charge du recrutement à la non-discrimination à l'embauche ;
- Nombre de SPSTI proposant systématiquement aux salariés un entretien de parcours professionnel de retour.

### Article 4.1 | Principe d'égalité de rémunération entre les salariés

La rémunération constitue un levier essentiel de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les partenaires sociaux rappellent que le principe de rémunération égale pour un travail de valeur égale implique non seulement l'absence de discrimination directe, mais également la prévention de tout écart injustifié pouvant résulter de pratiques ou de mécanismes internes.

Conformément aux dispositions légales applicables (art. L. 2312-18 du code du travail), les SPSTI d'au moins 50 salariés élaborent chaque année un rapport de situation comparée portant sur l'emploi, la formation et la rémunération des femmes et des hommes. Ce rapport, intégré à la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), constitue un outil d'analyse indispensable pour identifier d'éventuels écarts au sein des SPSTI.

Afin d'accompagner les SPSTI dans cette démarche annuelle de collecte, de mise à jour et d'analyse des données chiffrées et sexuées, et dans un souci d'harmonisation des pratiques, Présanse s'engage à mettre à disposition une trame commune de BDESE destinée à l'ensemble des services.

Cette démarche vise à favoriser la complétude et la comparabilité des tableaux de suivi utilisés par les SPSTI. Les données ainsi collectées permettront d'assurer un suivi efficace de la mise en œuvre du présent accord et de disposer, au niveau national, d'indicateurs propres à chaque SPSTI remontés au niveau national en matière d'égalité professionnelle, comprenant notamment les notes obtenues par les services à l'ensemble des indicateurs de l'index égalité professionnelle.

Il est rappelé conformément à l'article L. 2312-36 du code du travail que cette base de données est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique ainsi qu'aux délégués syndicaux.

Pour aller plus loin, les partenaires sociaux encouragent les SPSTI à réaliser un examen régulier des rémunérations par classification professionnelle et pour les postes de travail comparables, afin de vérifier que les éventuelles différences observées reposent sur des critères objectifs, pertinents et transparents.

Lorsque des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes apparaissent et ne peuvent être explicitement justifiés, les SPSTI s'engagent à définir et mettre en œuvre, dans les plus brefs délais, des mesures correctives appropriées. Celles-ci peuvent notamment prendre la forme d'ajustements salariaux, de révisions des critères d'évaluation ou de mesures organisationnelles visant à assurer une plus grande équité.

À travers ces orientations, l'accord de branche vise à renforcer la capacité des SPSTI à prévenir et corriger les écarts de rémunération, tout en sécurisant leurs pratiques et en favorisant un cadre commun de référence pour l'ensemble de la branche.

#### Indicateurs de suivi sur le chapitre 4 « La rémunération effective »

- Nombre de SPSTI utilisant la trame de BDESE mise à disposition par la branche ;
- Nombre de SPSTI ayant calculé et publié leur index égalité professionnelle ;
- Répartition des SPSTI par tranche de notes obtenues à l'index (inférieure à 75/100 ; 75-84/100 ; 85-100/100) ;
- Nombre de SPSTI n'ayant pas obtenu la totalité des points à l'indicateur relatif aux augmentations au retour de congé maternité (15/15).

## Chapitre 5 Les dispositions finales

### Article 5.1 | *Modalité de suivi de l'accord*

Un bilan annuel des modalités de mise en œuvre des dispositions du présent l'accord, prenant la forme d'enquêtes périodiques auprès des SPSTI, est présenté, à la demande des partenaires sociaux, à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans le respect des dispositions qui lui sont applicables.

Afin de favoriser l'appropriation et la mise en œuvre du présent accord par l'ensemble des SPSTI, les partenaires sociaux s'engagent à organiser, via Présanse, une communication annuelle autour des actions et avancées constatées. Cette communication pourra prendre différentes formes (exemples : newsletter thématique, fiche de synthèse...).

Ces actions visent à :

- sensibiliser les directions, les représentants du personnel et les salariés ;
- valoriser les pratiques innovantes ;
- et diffuser les outils permettant d'accompagner les SPSTI dans l'application du présent accord.

### Article 5.2 | *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, étant précisé qu'il fera l'objet de l'ouverture d'une nouvelle négociation dans 4 ans, et qu'il pourra être révisé dans l'intervalle.

### Article 5.3 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2026.

### Article 5.4 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord s'applique à tous les SPSTI et ne justifie donc pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

### Article 5.5 | *Révision*

Cet accord pourra faire l'objet d'une révision selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de prévention et de santé au travail interentreprises et de l'article L. 2261-7 du code du travail.

### Article 5.6 | *Dénonciation*

Cet accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions posées par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

### Article 5.7 | *Dépôt et extension*

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Présanse accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 18 décembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Avenant n° 114 du 29 janvier 2026** relatif au barème de la grille nationale des salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2026

NOR : ASET2650227M

IDCC : 1267

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

**CNAPCCGTF ;**

**CNGF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FGA CFDT ;**

**UNSA FCS ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été décidé les mesures suivantes :

### **Article 1<sup>er</sup> | Barème. Date d'application**

Conformément à l'article 37 de la convention collective de la pâtisserie, une revalorisation de la grille des salaires conventionnels à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 de :

**+ 1,2 % pour les coefficients de 160 à 190 compris**

Le nouveau barème figure en annexe 1.

### **Article 2 | Champ d'application**

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

### **Article 3 | Égalité salariale entre les femmes et les hommes**

Les signataires de l'accord réaffirment l'importance qu'ils attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À cet effet, ils rappellent que les politiques de rémunération doivent être guidées par ce principe impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, un traitement similaire entre les femmes et les hommes.

### **Article 4 | Extension**

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

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

*Fait à Levallois-Perret, le 29 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1

Applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Nombre heures	Salaire mensuel
Personnel de fabrication			
160	12,29	151,67	1 863,37
165	12,36	151,67	1 874,11
170	12,50	151,67	1 895,60
175	12,58	151,67	1 907,88
180	12,72	151,67	1 929,37
185	13,12	151,67	1 989,23
190	13,42	151,67	2 035,28
220	15,40	151,67	2 336,12
250	17,49	151,67	2 652,31
270	18,87	151,67	2 862,59
290	20,29	151,67	3 077,48
310	21,69	151,67	3 289,29
330	23,09	151,67	3 502,64
350	24,49	151,67	3 714,46
Personnel de vente			
160	12,29	151,67	1 863,37
165	12,36	151,67	1 874,11
170	12,50	151,67	1 895,60
175	12,58	151,67	1 907,88
180	12,72	151,67	1 929,37
200	13,99	151,67	2 121,23
210	14,70	151,67	2 230,21
250	17,49	151,67	2 652,31
Personnel des services administratifs			
Employés			
160	12,29	151,67	1 863,37
165	12,36	151,67	1 874,11
170	12,50	151,67	1 895,60
180	12,72	151,67	1 929,37
190	13,42	151,67	2 035,28



Coefficient	Salaire horaire	Nombre heures	Salaire mensuel
Personnel d'entretien			
Ouvriers d'entretien			
160	12,29	151,67	1 863,37
165	12,36	151,67	1 874,11
190	13,42	151,67	2 035,28
Personnel de livraison			
165	12,36	151,67	1 874,11
170	12,50	151,67	1 895,60
180	12,72	151,67	1 929,37
190	13,42	151,67	2 035,28

## Accord n° 123 du 30 janvier 2026 relatif aux salaires minima

NOR : ASET2650220M

IDCC : 1396

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

**Pact'Alim,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNAA CFE-CGC ;**

**FGA CFTD ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### 1. Barèmes des salaires minima applicables à compter du 1<sup>er</sup> février 2026

#### 1.1. Barème applicable aux ouvriers, employés et TAM

(En euros.)

	Coef.	Taux	Mensuel (151,67 heures)
I	120	12,06	1 829,14
	125	12,11	1 836,72
	135	12,17	1 845,82
II	145	12,24	1 856,44
	155	12,42	1 883,74
	165	12,57	1 906,49
III	175	12,78	1 938,34
	185	13,04	1 977,78
	195	13,39	2 030,86

	Coef.	Taux	Mensuel (151,67 heures)
IV	205	13,78	2 090,01
	215	14,09	2 137,03
	225	14,55	2 206,80
V	235	15,14	2 296,28
	245	15,71	2 382,74
	255	16,33	2 476,77
VI	265	16,96	2 572,32
	275	17,56	2 663,33
	285	18,16	2 754,33
	295	18,74	2 842,30
VII	305	19,28	2 924,20
	315	19,78	3 000,03
	325	20,32	3 081,93
	335	20,84	3 160,80
	345	21,33	3 235,12

## 1.2. Barème applicable aux ingénieurs et cadres

(En euros.)

	Coef.	Annuel
VIII	350	39 003,23
	355	39 386,19
	365	40 418,79
	375	41 512,14
	385	42 605,49
	395	43 658,38
IX	405	44 834,68
	415	45 907,86
	425	47 021,35
	435	48 074,25
	445	49 127,14
	455	50 240,78
	465	51 273,37
	475	52 346,57
	485	53 419,62
	495	54 492,81
	505	55 387,40
	515	56 440,29
	525	57 513,49

	Coef.	Annuel
IX	535	58 586,53
	545	59 619,13
	555	60 712,47
	565	61 765,36
	575	62 858,71
	585	63 911,60
	595	64 964,49
X	605	66 146,25
	615	67 178,85
	625	68 252,03
	635	69 325,09
	645	70 377,98
	655	71 471,34
	665	72 504,06
	675	73 556,81
	685	74 690,74
	695	75 723,36
	700	76 512,98

Il n'est pas tenu compte des primes instituées par la convention collective pour apprécier le respect de ce barème.

Si le montant des rémunérations (hors primes conventionnelles) versées au salarié au cours de l'année est inférieur à la rémunération annuelle minimale du coefficient du poste qu'il occupe, l'entreprise doit procéder à un ajustement.

## **2. Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Il est rappelé qu'un accord n° 90 relatif à l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche le 22 septembre 2010. Ce dernier a notamment pour objet de favoriser dans les entreprises la réduction des écarts de rémunération qui pourraient exister entre les femmes et les hommes.

## **3. Entreprises de moins de 50 salariés**

Les barèmes des salaires minima professionnels tels que définis par le présent accord s'appliquent à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés. Les parties soulignent qu'ils ne nécessitent pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, auxquelles ils s'appliquent également.

## **4. Date d'effet**

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

## **5. Dépôt**

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.  
Il fera l'objet d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 30 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 18 décembre 2025**  
à l'annexe II de la convention collective  
relative aux salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2026

NOR : ASET2650241M

IDCC : 1589

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

**UMF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNPD CGT ;**

**CFDT services ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Article 1<sup>er</sup>

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

### Grille salariale base 151,67 heures/mois

(En euros.)

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	12,07	1 830,66
II	12,15	1 842,79
III	12,34	1 871,61
IV	12,42	1 883,74
V	12,72	1 929,24
VI	13,74	2 083,95
VII	17,30	2 623,89
VIII	22,64	3 433,81

## Article 2

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

## Article 3 | *Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'Insee au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

## Article 4 | *Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision*

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

La partie la plus diligente procèdera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

## Article 5 | *Demande d'extension*

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

*Fait à Paris, le 18 décembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Accord du 14 janvier 2026**

relatif aux salaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026  
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2650228M

IDCC : 1596

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

**FFB Auvergne-Rhône-Alpes ;**

**CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes ;**

**SCOP BTP Auvergne-Rhône-Alpes,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;**

**CPC URCB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes ;**

**UR CFTC Auvergne-Rhône-Alpes,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application des articles XII-8 et XII-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<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

### **Article 1<sup>er</sup>**

Pour la région Auvergne-Rhône-Alpes, 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 :

*(Voir page suivante.)*



Catégorie professionnelle	Position	Coefficient	Salaire mensuel pour 151,67 heures
Niveau I – Ouvriers d'exécution	1	150	1 824,00 €
	2	170	1 864,00 €
Niveau II – Ouvriers professionnels		185	1 909,00 €
Niveau III – Compagnons professionnels	1	210	2 099,14 €
	2	230	2 277,47 €
Niveau IV – Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe	1	250	2 449,27 €
	2	270	2 597,13 €

Les barèmes correspondent aux appointements minimaux des ouvriers pour un horaire mensuel de 151,67 heures. Les valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle sont soumis les salariés concernés.

Les parties signataires du présent accord ont fixé les valeurs du point et de la partie fixe servant à calculer les appointements minimaux des ouvriers du bâtiment comme suit :

- partie fixe identique pour chaque niveau et position : 150 € ;
- valeurs de point : coeff. 150 : 11,16 € ; coeff. 170 : 10,08235 € ; coeff. 185 : 9,50811 € ; coeff. 210 : 9,28162 € ; coeff. 230 : 9,24985 € ; coeff. 250 : 9,19707 € ; coeff. 270 : 9,06343 €.

## 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

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

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail et des solidarités.

*Fait à Villeurbanne, le 14 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**

**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

## **Accord du 14 janvier 2026**

relatif aux salaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026  
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2650229M

IDCC : 1597

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

**FFB Auvergne-Rhône-Alpes ;**

**CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes ;**

**SCOP BTP Auvergne-Rhône-Alpes,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;**

**CPC URCB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes ;**

**UR CFTC Auvergne-Rhône-Alpes,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application des articles XII-8 et XII-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<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1597), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

### **Article 1<sup>er</sup>**

Pour la région Auvergne-Rhône-Alpes, 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 :

*(Voir page suivante.)*

Catégorie professionnelle	Position	Coefficient	Salaire mensuel pour 151,67 heures
Niveau I – Ouvriers d'exécution	1	150	1 824,00 €
	2	170	1 864,00 €
Niveau II – Ouvriers professionnels		185	1 909,00 €
Niveau III – Compagnons professionnels	1	210	2 099,14 €
	2	230	2 277,47 €
Niveau IV – Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe	1	250	2 449,27 €
	2	270	2 597,13 €

Les barèmes correspondent aux appointements minimaux des ouvriers pour un horaire mensuel de 151,67 heures. Les valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle sont soumis les salariés concernés.

Les parties signataires du présent accord ont fixé les valeurs du point et de la partie fixe servant à calculer les appointements minimaux des ouvriers du bâtiment comme suit :

- partie fixe identique pour chaque niveau et position : 150 € ;
- valeurs de point : coeff. 150 : 11,16 € ; coeff. 170 : 10,08235 € ; coeff. 185 : 9,50811 € ; coeff. 210 : 9,28162 € ; coeff. 230 : 9,24985 € ; coeff. 250 : 9,19707 € ; coeff. 270 : 9,06343 €.

## 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

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

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail et des solidarités.

*Fait à Villeurbanne, le 14 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 91 du 6 janvier 2026**  
relatif à la valeur du point conventionnel pour l'année 2026

NOR : ASET2650164M

IDCC : 1875

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

**SNVEL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSPSS FO ;**

**FESSAD UNSA ;**

**CFE-CGC Agro ;**

**CFDT Agri Agro,**

d'autre part,

il a été conclu ce qui suit :

## Valeur du point conventionnel

Réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation le 6 janvier 2026 les partenaires sociaux signataires ont convenu de fixer la valeur minimale du point à 17,96 euros, sur la base de 151,67 heures, dans le champ de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (IDCC 1875), de la CCN des vétérinaires praticiens salariés (annexe VII) et de la CCN des établissements de soins vétérinaires (IDCC 3256), impérativement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

## Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, compte tenu de la structuration de la branche des vétérinaires praticiens salariés dont les entreprises comptant au moins 50 salariés emploient seulement 9,9 % des salariés (selon les données des DADS 2022), les partenaires sociaux de la branche ont considéré que l'accord relatif aux salaires minimums conventionnels n'avait pas à comporter de règles spécifiques en fonction de la taille de l'entreprise.

*Fait à Paris, le 6 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

## **Avenant n° 47 du 26 novembre 2025**

relatif à la classification et aux points d'indice

NOR : ASET2650221M

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 CFDT ;**

**SNEPAT FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Compte tenu de l'évolution de l'inflation et de la situation actuelle, les partenaires sociaux ont discuté lors de différentes réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'évolution des points d'indices minima.

Le constat est en effet établi que l'échelon 1 niveau 1 avec un indice de 1470 est non seulement trop proche du Smic, mais au surplus il est de plus en plus difficile de concevoir une différence concrète entre le niveau 1.1 et le niveau 1.2 dans leurs définitions conventionnelles.

Les partenaires sociaux réaffirment, leur volonté et leur attachement à l'amélioration des conditions de travail des salariés des organismes de tourisme mais aussi à une revalorisation des emplois du tourisme.

Le présent avenant est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

C'est dans cet esprit de consensus général qu'a été établi le présent avenant à l'accord n° 39 relatif à la classification, et sous l'appellation avenant n° 47 de la convention collective nationale.

Il convient à ce stade de préciser que lors des négociations, les partenaires sociaux ont pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre puisqu'un accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes a d'ores et déjà été mis en place.

## Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application et structures concernées

Cet avenant est d'application directe et s'applique à toutes les structures relevant de la convention collective nationale des organismes de tourisme y compris à celles dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

## Article 2 | Prise d'effet

Le présent accord s'applique et prend effet dès le 1<sup>er</sup> janvier 2026.

## Article 3 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## Article 4 | 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 5 | Publication

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 deux versions 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 6 | Suppression du niveau 1.1 indice 1470 et modification de la grille échelon 1

Le niveau 1.1 tel que mentionné dans la grille de classification de l'article 39.1.5 de l'accord n° 39 est supprimé.

En conséquence, tous les salariés du niveau 1.1 sont automatiquement portés au niveau 1.2 et à l'indice 1 500 afférent avec la revalorisation de leur salaire qui découle de l'augmentation d'indice.

De même, constatant que les définitions de fonction entre les niveaux 1.1 et 1.2 sont ténues et accessoires, il est expressément convenu que les définitions de fonction, technicité, autonomie, responsabilité et communication-représentation, minima deviennent ceux correspondant au niveau 1.2.

Ainsi, le premier niveau de la grille de classification est désormais le niveau 1.2.

Pour une valeur de point de 1,2546 € les valeurs aux indices planchers :

(En euros.)

Niveau	Indice plancher	Salaire correspondant (valeur du point 1,2546 €)
1.1/1.2	1.500	1 881,90
1.3	1.550	1 944,63
2.1	1.650	2 070,09

Niveau	Indice plancher	Salaire correspondant (valeur du point 1,2546 €)
2.2	1.730	2 170,45
2.3	1.840	2 308,46
2.4	2.169	2 721,22
3.1	2.429	3 047,42
3.2	2.829	3 549,26
3.3	3.379	4 239,29

## Article 7 | Modalités d'application

Les employeurs s'engagent à informer le CSE s'il existe, et en tout état de cause les salariés concernés par l'augmentation de leur niveau 1.1 à 1.2, par un courrier (ou courriel) joint au bulletin de salaire du mois suivant l'application du présent avenant.

*Fait à Paris, le 26 novembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Accord n° 48 du 26 janvier 2026**

relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2026

NOR : ASET2650222M

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,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Compte tenu de l'évolution de l'inflation et de la situation actuelle difficile, les partenaires sociaux ont discuté lors de différentes réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) une nouvelle évolution de la valeur du point d'indice pour l'année 2026.

Cet accord intervient notamment dans la suite de l'accord n° 47 (avenant n° 1 à l'accord n° 39) venant modifier la grille de classification et la valeur du point ainsi que des accords et avenants ayant le même objet.

Les partenaires sociaux réaffirment ici, par leur volonté d'aboutir au présent accord, leur attachement à l'amélioration des conditions de travail des salariés des organismes de tourisme.

Le présent accord est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

C'est dans cet esprit de consensus général qu'a été établi le présent avenant à la convention collective nationale sous l'appellation accord n° 48 lors de la commission paritaire du 11 décembre 2025.

Il convient à ce stade de préciser que lors des négociations, les partenaires sociaux ont pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre puisqu'un accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes a d'ores et déjà été mis en place.



## Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application et structures concernées

Cet avenant est d'application directe et s'applique à toutes les structures relevant de la convention collective nationale des organismes de tourisme y compris à celles dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

## Article 2 | Prise d'effet

Le présent accord s'applique et prend effet dès le 1<sup>er</sup> janvier 2026.

## Article 3 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## Article 4 | 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 5 | Publication

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 deux versions sur support papier signées 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 6 | Valeur du point d'indice

Au 1<sup>er</sup> janvier 2026, le point d'indice est porté de 1,2546 € à 1,264 € soit une augmentation de 0,75 % de la valeur du point soit les valeurs aux indices planchers :

(En euros.)

Niveau	Indice plancher	Salaire correspondant (valeur du point 1.264 €)
1.1/1.2	1.500	1 896,00
1.3	1.550	1 959,20
2.1	1.650	2 085,60
2.2	1.730	2 186,72
2.3	1.840	2 325,76
2.4	2.169	2 741,62
3.1	2.429	3 070,26
3.2	2.829	3 575,86
3.3	3.379	4 271,06

Au 1<sup>er</sup> juillet 2026, le point d'indice est porté de 1,264 € à 1,2671 € soit une augmentation de 0,25 % de la valeur du point soit les valeurs aux indices planchers :

(En euros.)

Niveau	Indice plancher	Salaire correspondant (valeur du point 1.2671 €)
1.1/1.2	1.500	1 900,65
1.3	1.550	1 964,01
2.1	1.650	2 090,72
2.2	1.730	2 192,08
2.3	1.840	2 331,46
2.4	2.169	2 748,34
3.1	2.429	3 077,79
3.2	2.829	3 584,63
3.3	3.379	4 281,53

#### Article 7 | *Clause de revoyure*

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir à nouveau les négociations durant l'année 2026 dans l'hypothèse où le niveau du Smic dépasserait le salaire minimum conventionnel de la branche.

*Fait à Paris, le 26 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

## **Accord du 28 janvier 2026** relatif aux salaires minima mensuels au 1<sup>er</sup> février 2026

NOR : ASET2650216M

IDCC : 1938

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

**FIA ;**

**CNADEV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FGA CFDT ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la transformation des volailles (CCN 3111 – IDCC 1938).

### **Article 2 | Barème national des salaires minima garantis**

Le barème national des salaires minima garantis, applicable au 1<sup>er</sup> février 2026, est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

### **Article 3 | Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Il est rappelé qu'un accord relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été conclu dans la branche le 27 juin 2019. Ce dernier a notamment pour objet de favoriser dans les entreprises la réduction des écarts de rémunération qui pourraient exister entre les femmes et les hommes.

#### **Article 4 | Entreprises de moins de cinquante salariés**

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant du champ conventionnel. Il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

*Fait à Paris, le 28 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe Accord salarial

Grille des salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois

(En euros.)

Coefficient	1 <sup>er</sup> février 2026
120	1 824
125	1 834,16
130	1 842,43
135	1 850,69
140	1 858,95
145	1 868,23
150	1 875,05
155	1 881,87
160	1 888,69
165	1 895,51
170	1 902,33
175	1 909,15
180	1 915,97
185	1 922,79
190	1 943,95
195	1 981,59
200	2 000,30
215	2 058,47
230	2 160,77
245	2 260,74
260	2 370,33
280	2 488,89
300	2 619,25
320	2 768,59
340	2 910,82
350	2 918,88
375	3 119,76
400	3 308,86
450	3 663,37
500	4 017,87

Coefficient	1 <sup>er</sup> février 2026
600	4 715,13
700	5 412,33

## **Accord du 14 novembre 2025**

relatif à la valeur du point  
(Corse)

NOR : ASET2650236M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

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 :

### **Article 1<sup>er</sup>**

La valeur du point est fixée à 9,21 pour le territoire Corse à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

### **Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

### **Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

#### Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

#### Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

#### Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

#### Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès de la direction générale du travail, par le secrétariat du paritarisme.

*Fait à Ajaccio, le 14 novembre 2025.*

(Suivent les signatures.)



## **Accord du 9 décembre 2025**

relatif à la valeur du point  
(Franche-Comté)

NOR : ASET2650235M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

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 :

### **Article 1<sup>er</sup>**

La valeur du point est fixée à 9,18 pour le territoire Franche-Comté à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

### **Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

### **Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

#### Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

#### Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

#### Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

#### Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès de la direction générale du travail, par le secrétariat du paritarisme.

*Fait à Besançon, le 9 décembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Accord du 7 janvier 2026**

relatif à la valeur du point  
(PACA)

NOR : ASET2650237M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

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 :

### **Article 1<sup>er</sup>**

La valeur du point est fixée à 9,19 pour le territoire PACA à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

### **Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

### **Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

#### Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

#### Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

#### Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

#### Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès de la direction générale du travail, par le secrétariat du paritarisme.

*Fait à Marseille, le 7 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 14 janvier 2026**  
relatif à la valeur du point pour l'année 2026  
(Picardie)

NOR : ASET2650239M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

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 :

## Article 1<sup>er</sup>

La valeur du point est fixée à 8,94 pour le territoire Picardie à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

Le salaire minimum est de 1 923 euros brut.

## Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

## Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

#### Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

#### Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

#### Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

#### Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès de la direction générale du travail, par le secrétariat du paritarisme.

*Fait à Beauvais, le 14 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

## **Accord du 21 janvier 2026**

relatif à la valeur du point  
(Poitou-Charentes)

NOR : ASET2650240M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

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 :

### **Article 1<sup>er</sup>**

La valeur du point est fixée à 9,12 pour les coefficients 200 à 360.

La valeur du point est fixée à 9,10 pour les coefficients 380 à 600 pour le territoire Poitou-Charentes, à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

### **Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

### **Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

#### Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

#### Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

#### Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

#### Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès de la direction générale du travail, par le secrétariat du paritarisme.

*Fait à Niort, le 21 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)



## **Accord du 14 janvier 2026**

relatif aux salaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026  
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2650230M

IDCC : 2609

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

**FFB Auvergne-Rhône-Alpes ;**

**CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes ;**

**SCOP BTP Auvergne-Rhône-Alpes,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;**

**CPC URCB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes ;**

**UR CFTC Auvergne-Rhône-Alpes ;**

**CFE-CGC Auvergne-Rhône-Alpes,**

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 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés du bâtiment se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

### **Article 1<sup>er</sup>**

Pour la région Auvergne-Rhône-Alpes, 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 ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, sur la base d'un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Auvergne-Rhône-Alpes est fixé comme suit :

Niveau A	1 834,00 €
Niveau B	1 884,00 €
Niveau C	1 994,18 €
Niveau D	2 130,73 €
Niveau E	2 377,33 €
Niveau F	2 723,69 €
Niveau G	2 993,52 €
Niveau H	3 341,81 €

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

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

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail et des solidarités.

*Fait à Villeurbanne, le 14 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 3228 | GROUPEMENT DES ARMATEURS DE SERVICE  
DE PASSAGES D'EAU  
(Personnel navigant)**

## **Accord du 26 janvier 2026**

relatif à l'épargne retraite

NOR : ASET2650202M

IDCC : 3228

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

**GASPE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEETS FO ;**

**FNSM CGT ;**

**UFM CFDT ;**

**FOMM UGICT CGT,**

d'autre part,

### **Préambule**

Les parties se sont rencontrées pour négocier sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou un plan d'épargne, pour la retraite d'entreprise collectifs interentreprises au bénéfice des personnels navigants relevant de la convention collective nationale du personnel navigant du GASPE, en application de l'article L. 2241-1 du code du travail.

Dans ce cadre, les organisations syndicales ont émis le souhait de mettre en place un mécanisme de retraite supplémentaire prenant la forme d'un plan d'épargne retraite type PERO ou PERECO.

Le GASPE a indiqué être favorable à l'élaboration d'un mécanisme de retraite supplémentaire de nature à accroître les garanties sociales des personnels navigants et à renforcer l'attractivité de la branche d'activité sans pour autant se substituer totalement aux entreprises sur ce sujet et entraver les dispositifs d'épargne salariale déjà existants.

Par un accord de méthode conclu le 25 avril 2025, les parties sont convenues de réfléchir et travailler ensemble à la construction d'un dispositif de retraite supplémentaire applicable aux personnels navigants relevant de la convention collective nationale du personnel navigant du GASPE.

Après une consultation préalable des membres de la branche et plusieurs réunions de négociation, les parties sont convenues du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 5543-1 du code du travail et du décret n° 2015-918 du 27 juillet 2015.

Il a donc été négocié et convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'accord**

L'objet de l'accord est la mise en place d'un plan d'épargne retraite supplémentaire obligatoire tel que défini aux articles L. 224-1 et suivants du code monétaire et financier que ce soit sous la forme :

- d'un PERO (plan d'épargne retraite obligatoire) en application des articles L. 224-23 à L. 224-26 du même code ;

ou

- d'un PERECO (plan d'épargne retraite d'entreprise collectif) en application des articles L. 224-13 à L. 224-22 du même code.

### **Article 2 | Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux personnels navigants employés sous contrat d'engagement maritime de droit privé par les armements relevant du champ d'application de la convention collective nationale du personnel navigant du GASPE du 23 mai 2018 tel que défini et précisé aux articles 1 et 6 de ladite convention collective, ayant au minimum 90 jours cumulés de contrat dans l'entreprise par année civile.

Le présent accord n'est donc pas applicable aux personnels relevant d'un contrat de droit public (notamment les fonctionnaires et les agents non titulaires de droit public).

Tout armement pourra, le cas échéant, décider ou convenir d'appliquer volontairement le présent accord aux autres salariés qu'il emploie dans le cadre d'un contrat de travail de droit privé.

### **Article 3 | Cotation**

Le taux minimum retenu pour les cotisations obligatoires est de 0,375 % du plafond annuel de sécurité sociale PASS avec une clé de répartition 40 % salarié et 60 % employeur soit :

- pour le salarié 0,15 % du plafond annuel de sécurité sociale (PASS) ;
- pour l'employeur 0,225 % du plafond annuel de sécurité sociale (PASS).

Pour une année 2026 complète sous contrat au sein de l'entreprise, les minimums de cotation s'élèvent donc :

- pour l'employeur à 108 € ;
- pour le salarié à 72 €.

L'obligation de financement de l'employeur et des salariés concernés devra être proratisée, compte tenu du temps passé sous contrat dans l'armement au cours de ladite année.

Toute participation de l'employeur et/ou des salariés ne donnera pas obligatoirement lieu à l'application de ces mêmes proportions de financement pour sa part supérieure aux montants définis par le présent article.

Les frais de gestion de tenue de compte sont à la charge de l'employeur tant que le salarié est sous contrat au sein de l'armement.

### **Article 4 | Prise en compte des dispositifs d'épargne salariale existants**

Le présent accord n'a pas pour objet de créer un coût supplémentaire pour les employeurs participant déjà au financement d'un plan d'épargne retraite d'entreprise, interentreprises ou de

groupe à hauteur du montant minimum fixé ci-dessus à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Conformément à ce principe, il est convenu que pour les entreprises disposant d'un PEE ou PEI ou PEG abondé par l'employeur, l'ouverture du dispositif retraite en application de cet accord est conditionnée à la réduction proportionnelle de l'abondement de l'employeur, ainsi que l'investissement du salarié, sur ce PEE, PEI, PEG afin de ne pas induire de coût supplémentaire pour l'employeur. Cela implique donc au niveau de l'entreprise concernée la révision concomitante du règlement du plan d'épargne d'entreprise, interentreprises ou de groupe concerné afin qu'il tienne compte de ces dispositions.

Ainsi, pour exemple, un employeur disposant déjà d'un PEE (50/50) et réalisant dans ce cadre un versement de 180 € au bénéfice de chaque salarié présent au sein de l'entreprise toute l'année civile 2026, a la faculté de réduire sa participation au PEE au maximum du montant correspondant au montant affecté à la cotisation obligatoire au titre de l'abondement minimum du PERO ou PERECO, défini dans le cadre de cet accord.

#### **Article 5 | *Date d'entrée en vigueur et durée d'application et extension de l'accord***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2026, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2026. Cet effet rétroactif ne concerne pas les employeurs participant déjà au financement d'un plan d'épargne retraite d'entreprise, interentreprises ou de groupe pour lequel un abondement aura déjà été versé en 2026.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### **Article 6 | *Suivi de l'accord***

Un point sur la mise en œuvre du présent accord pourra être réalisé au terme de chaque année civile à la demande de l'une des organisations représentatives.

Les organisations représentatives pourront également se réunir en cas de modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles ayant une incidence directe ou indirecte sur les obligations prévues par le présent accord.

#### **Article 7 | *Révision de l'accord***

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires et selon les modalités particulières suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par LRAR et préciser les dispositions dont la révision est demandée, ce qui la motive et les propositions de révision souhaitées ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est sollicitée resteront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant conclu, ou à défaut de conclusion d'un avenant, seront maintenues en l'état.

#### **Article 8 | *Dénonciation de l'accord***

Le présent accord pourra être dénoncé selon les modalités et dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

#### **Article 9 | *Notification, dépôt et publicité de l'accord***

Le présent accord sera notifié par le GASPE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord sera déposé par le GASPE en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé des gens de mer ainsi qu'auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Une version publiable et anonymisée (ne comportant pas les noms, prénoms, paraphes, signatures des négociateurs et des signataires) sera également jointe sous format docx.

Un exemplaire du présent accord sera également adressé auprès au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

*Fait à Nantes, le 26 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

## Avenant n° 3 du 22 janvier 2026 relatif aux salaires minima hiérarchiques (annexe 2)

NOR : ASET2650234M

IDCC : 3243

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

**FFQ,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Article 1<sup>er</sup> | Valeurs des salaires minima hiérarchiques conventionnels

Les parties, après avoir pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures définies à l'annexe 4 à la convention collective, ont convenu de modifier les valeurs des salaires minima hiérarchiques conventionnels, quelle que soit l'ancienneté, comme suit, étant rappelé qu'aucun salaire ne peut, en tout état de cause, être inférieur au Smic.

Les tableaux ci-après se substituent à ceux figurant à l'annexe 2 à la convention collective nationale.

#### Employés

Niveau I	Échelon 1	1 840,00 €
	Échelon 2	1 845,00 €
	Échelon 3	1 850,00 €

Niveau II	Échelon 1	1 855,00 €
	Échelon 2	1 865,00 €
	Échelon 3	1 875,00 €
Niveau III	Échelon 1	1 886,00 €
	Échelon 2	1 896,00 €
	Échelon 3	1 906,00 €
Niveau IV	Échelon 1	1 916,00 €
	Échelon 2	1 936,00 €
	Échelon 3	1 956,00 €

## Personnel de maîtrise

Niveau V	Échelon 1	1 987,00 €
	Échelon 2	2 067,00 €
	Échelon 3	2 138,00 €
Niveau VI	Échelon 1	2 169,00 €
	Échelon 2	2 249,00 €
	Échelon 3	2 351,00 €

## Cadres

Niveau VII	Échelon 1	2 922,00 €
	Échelon 2	3 134,00 €
	Échelon 3	3 402,00 €
Niveau VIII	Échelon 1	3 579,00 €
	Échelon 2	3 763,00 €
	Échelon 3	3 979,00 €
Niveau IX		4 753,00 €

## Article 2 | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021.

Les parties précisent qu'aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés tant au regard de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés (84 % d'entreprises de moins de 11 salariés selon le dernier rapport de branche) que de la thématique de cet avenant (salaires minima conventionnels).



### **Article 3 | Formalités**

À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au ministre du travail.

### **Article 4 | Application**

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

*Fait à Lyon, le 22 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3245 | **OPÉRATEURS DE VOYAGES ET GUIDES**  
(19 avril 2022)

## **Avenant n° 1 du 4 février 2026**

à l'accord du 31 janvier 2025  
relatif à la prévoyance complémentaire des salariés

NOR : ASET2650176M

IDCC : 3245

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

**SETO ;**

**EDV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**FNECS CFE-CGC ;**

**SNEPAT FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Dans le cadre de la mise en œuvre du régime de prévoyance complémentaire de la convention collective des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022, les partenaires sociaux ont précisé par accord du 31 janvier 2025 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire, les catégories de salariés pouvant être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire, conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.

Cet accord a fait l'objet d'un agrément rendu par la commission paritaire rattachée à l'APEC le 10 septembre 2025, dans les conditions prévues à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, lequel annule et remplace notamment les stipulations de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

### **Article 1<sup>er</sup> | Objet et champ d'application**

Le présent accord est un avenant de révision à l'accord de branche du 31 janvier 2025 relatif à la prévoyance et vise à le mettre en conformité avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif

aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245) et s'applique à l'ensemble des employeurs relevant de ce champ d'application.

Il est applicable sur l'ensemble du territoire national français.

## **Article 2 | Modification de l'article 4 « Bénéficiaire de la couverture »**

L'article 4 de l'accord du 4 octobre 2024 relatif à la prévoyance complémentaire des salariés est modifié et rédigé comme suit :

« Le régime de prévoyance bénéficie à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides quelle que soit la nature de leur contrat de travail et sans condition d'ancienneté.

Par la suite, sont dénommés :

- “Cadre” : les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, ainsi que les salariés ayant fait l'objet d'un agrément rendu par la commission paritaire de l'APEC que l'entreprise aura choisi d'intégrer à la catégorie des cadres ;
- “Non-cadre” : les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et n'ayant pas fait l'objet d'un agrément APEC ainsi que les salariés ayant fait l'objet d'un agrément APEC que l'entreprise aura choisi de ne pas intégrer à la catégorie des cadres.

Pour l'application des dispositions de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les cadres relevant des groupes F et G de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides.

Pour l'application des dispositions de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les techniciens ou maîtrises relevant du groupe E de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides.

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, 1<sup>o</sup> alinéa 2 du code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non cadres et non assimilés pouvant être intégrés à la catégorie des cadres, sont visés les techniciens et agents de maîtrise relevant des groupes C et D de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides.

Les entreprises ont la faculté d'intégrer ou non tout ou partie des salariés relevant des groupes C et D au sein de la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire.

Les catégories susmentionnées ont fait l'objet d'un agrément par la commission paritaire rattachée à l'APEC en date du 10 septembre 2025, dans les conditions prévues à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Il est rappelé que les dispositions du présent article ne valent que pour le bénéfice des seules dispositions spécifiques en matière de prévoyance complémentaire, et le cas échéant pour les salariés relevant des groupes C et D de la convention collective des opérateurs de voyages et des guides, pour le bénéfice des services de l'APEC. »

### **Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés**

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

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

### **Article 4 | Durée, effet, entrée en vigueur et révision**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, il est rappelé que le présent avenant complète de plein droit l'accord de branche du 4 octobre 2024 relatif à la prévoyance complémentaire des salariés.

Les autres dispositions de cet accord de branche demeurent inchangées.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies à l'article 2.4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser, dans les conditions prévues par l'article 2.3 de ladite convention collective.

Toute demande de révision, totale ou partielle, doit faire l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un projet d'avenant sur le ou les article(s) soumis à la demande de révision.

Les parties disposeront d'un délai de 30 jours pour se prononcer sur ce projet de révision et devront, dans ce délai, communiquer leurs observations de sorte que la négociation s'engage au plus tard dans un délai de 60 jours suivant la date de la première présentation du courrier de demande de révision.

L'accord résultant de ces négociations se traduira par la signature d'un avenant par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, et lorsque l'avenant a vocation à être étendu, il est en outre signé par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application. À défaut d'accord 6 mois après le début des discussions, la demande de révision sera réputée caduque.

L'avenant à la présente convention collective se substituera de plein droit aux stipulations de la présente convention ou les complétera.

### **Article 5 | Dépôt et extension**

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension 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, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides.

*Fait à Paris, le 4 février 2026.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

## **Accord du 23 janvier 2026**

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté  
à compter du 1<sup>er</sup> mars 2026  
(Ain)

NOR : ASET2650226M

IDCC : 3248

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

**CSIM Ain,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux sont attachés à faire vivre le dialogue social et la négociation collective sur le département de l'Ain, notamment en matière de rémunération.

Les partenaires sociaux se sont réunis les 12 janvier et 23 janvier 2026 en vue de partager une analyse de la situation économique et sociale et pour négocier la valeur de point servant au 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.

Le présent accord se substitue à l'accord du 13 mai 2024.

### **Article 1<sup>er</sup> | 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 présent accord, négocié au sein de la CPTN de l'Ain, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : le département de l'Ain.

## **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 5,10 €.

## **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<sup>er</sup> mars 2026.

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 | Prochaine négociation**

Les signataires s'engagent à se réunir en décembre 2026 dans l'intention de trouver un accord sur la valeur du point qui puisse, si possible, être applicable en janvier 2027.

## **Article 6 | 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 7 | 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 8 | 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 9 | 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 Bourg-en-Bresse.

*Fait à Péronnas, le 23 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective nationale

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

---

## **Accord du 29 janvier 2026**

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi  
et de la formation professionnelle  
(Deux-Sèvres)

NOR : ASET2650238M

IDCC : 3248

---

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

**UIMM Deux-Sèvres,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

### **Préambule**

Les membres de la commission paritaire territoriale de négociation de la métallurgie des Deux-Sèvres sont attachés à mener un dialogue social de qualité afin de répondre aux besoins des entreprises et des salariés du secteur et du territoire en s'adaptant à leur environnement et au contexte économique exigeant.

Ils rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise, l'emploi et les compétences 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 du secteur de la métallurgie confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux entreprises du secteur automobile et poids lourds, machinisme agricole et agroéquipement, bâtiment, peu importe qu'ils soient constructeurs, donneurs d'ordre ou sous-traitants.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir l'emploi industriel dans le secteur et le territoire ;
- participer au développement des compétences des salariés du secteur en mobilisant les acteurs de terrain et des moyens pour soutenir les efforts de formation des salariés et des entreprises ;
- augmenter le niveau d'employabilité des salariés du secteur et leur mobilité, le cas échéant ;
- mettre à profit la sous-activité pour former les salariés et préparer ainsi la reprise d'activité des entreprises concernées ;
- soutenir les efforts de diversification des entreprises impactées par la sous-activité et sauvegarder leur compétitivité en créant un cadre favorable au développement des compétences de leurs salariés.

## Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et l'emploi dans le secteur de la métallurgie nationale, régionale et des Deux-Sèvres a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

### 1. Éléments conjoncturels

#### Poids des entreprises industrielles de la métallurgie dans les Deux-Sèvres

Les statistiques URSSAF arrêtées au 31 décembre 2024 comptent 301 entreprises employant 9 077 salariés. Si on regarde la typologie de ces entreprises en matière d'effectif sur la base des adhérents à l'UIMM Deux-Sèvres, il apparaît que ce sont principalement des PMI :

- 72,65 % des entreprises comptent moins de 50 salariés ;
- 15,38 % des entreprises comptent entre 50 et 100 salariés ;
- 6,85 % des entreprises comptent entre 100 et 250 salariés ;
- 4,27 % des entreprises comptent entre 250 et 500 salariés ;
- moins de 1 % des entreprises en compte plus de 500.

Les entreprises de notre territoire sont globalement impactées très différemment par la sous-activité ; si les entreprises travaillant dans le secteur de l'aéronautique notamment ont le plus souvent une activité soutenue, les autres secteurs ont vu progressivement leur activité baisser depuis 2024 et peu ou pas d'amélioration n'a été constatée en 2025. Les études partagées entre les partenaires sociaux et émanant notamment de la Banque de France pour la région Nouvelle-Aquitaine (point de novembre 2025) et de l'UIMM Nouvelle-Aquitaine (enquête trimestrielle de conjoncture publiée en décembre 2025) montrent, pour notre département, des difficultés notamment dans les secteurs :

- de l'automobile ;
- des équipements/machines pour le secteur agricole ;
- des activités en lien avec le bâtiment – la construction.

En conséquence, plusieurs entreprises de ces secteurs (PMI) ont mis en place, dès l'été 2025, en Deux-Sèvres, le dispositif d'activité partielle longue durée ; d'autres sont en cours de négociation sur ce point.

Quelques entreprises ont dû procéder à des licenciements pour motif économique (sans PSE – moins de 10 salariés).

D'autres entreprises ont entamé leurs efforts de diversification.

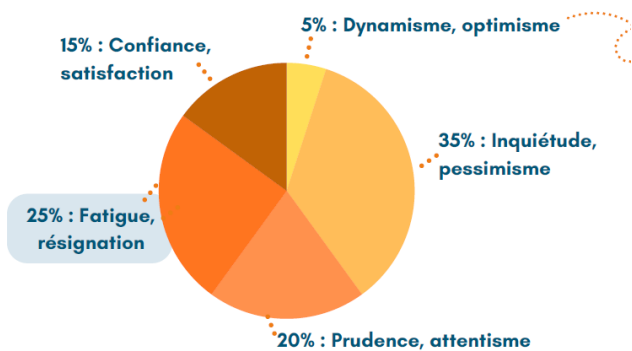
Il est à noter que les perspectives économiques de plusieurs entreprises dans notre territoire restent fragiles en début d'année 2026.

Ces difficultés sont confirmées par le diagnostic réalisé et partagé au moyen d'un diaporama annexé au présent accord.

■ Quelques chiffres clés de la branche (au national – novembre 2025) :

Chiffres clés
8 % : proportion de chefs d’entreprise de l’industrie signalant des difficultés d’approvisionnement début décembre 2025.
76,7 % : taux d’utilisation des capacités dans l’industrie en novembre 2025.
+ 2 % : variation annuelle de la production dans la métallurgie en 2025 (sur la base des 11 premiers mois).
– 5,5 % : variation annuelle de la production dans le machinisme agricole en 2025.
4 405 : défaillances d’entreprises industrielles en novembre 2025 (en cumulé sur 12 mois).
24,8 milliards d’euros : montant mensuel moyen des exportations de produits métallurgiques entre septembre et novembre 2025.
7,1 % : taux de recours à l’intérim dans la métallurgie au T3 2025.
1 800 : variation sur 1 trimestre des effectifs hors intérim dans la métallurgie au T3 2025.
– 8 500 : variation sur 1 an des effectifs hors intérim dans la métallurgie au T3 2025.

■ La note de conjoncture de l’UIMM Nouvelle-Aquitaine publiée début décembre 2025 fait ressortir les éléments suivants :



**48%** DES ENTREPRISES SIGNALENT UNE BAISSSE DU REMPLISSAGE DES CARNETS DE COMMANDES

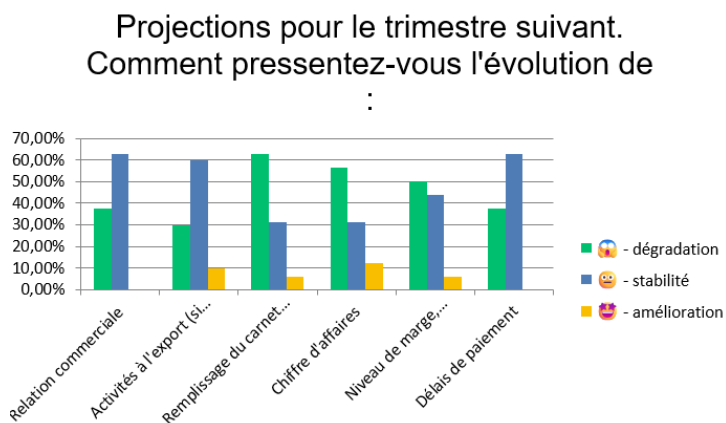
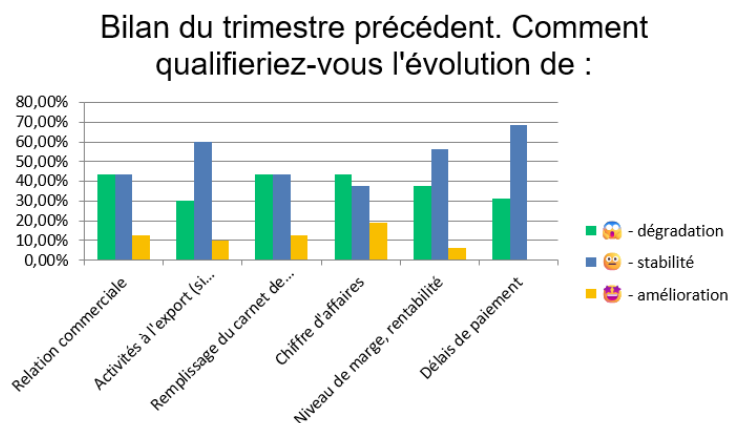
**45%** ONT UN CHIFFRE D’AFFAIRES EN REcul

**46%** ONT VU LEURS DÉLAIS DE PAIEMENT SE DÉGRADER

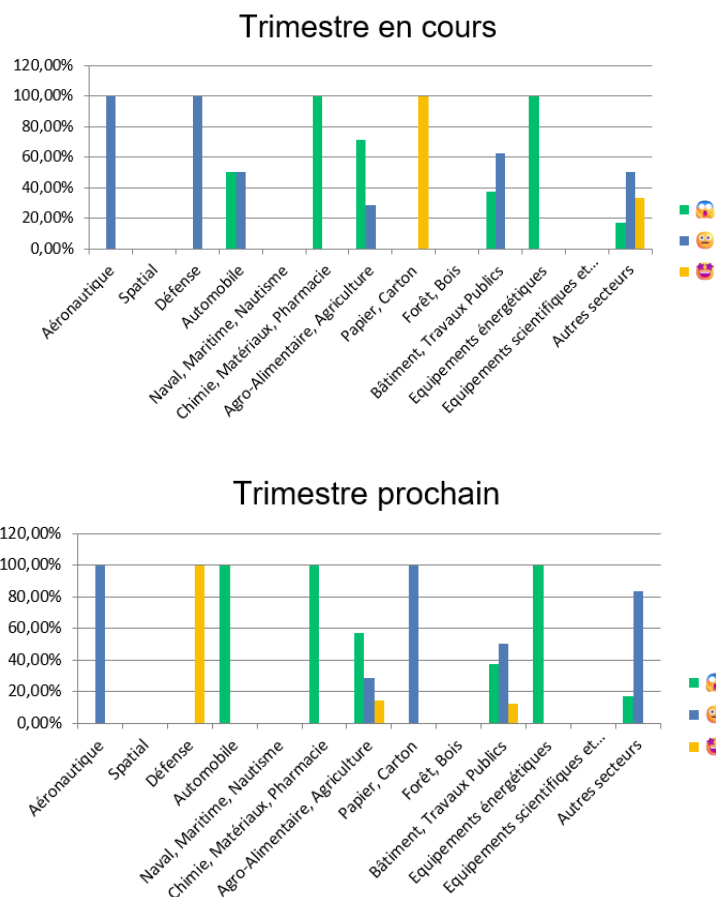
**31%** ONT NOTÉ UNE DÉGRADATION DES EFFORTS DE R&D

■ Pour les entreprises de la métallurgie des Deux-Sèvres, cette même étude régionale fait les constats suivants :

Tendances générales :



Tendances par secteur :



## 2. Éléments emploi

Les éléments statistiques (source URSSAF et DREETS 2<sup>e</sup> trimestre 2025) montrent la baisse générale des emplois industriels en région Nouvelle-Aquitaine comme en Deux-Sèvres. Bien que l'industrie reste un pilier économique régional, ses effectifs enregistrent un repli de 0,3 % sur un an, soit 900 postes environ ; les secteurs de la métallurgie, de la fabrication de produits métalliques ou des équipements électriques, électroniques sont touchés.

Dans notre branche professionnelle, on note une légère contraction des effectifs, une baisse du recours à l'intérim et un ralentissement des embauches. On constate des différences marquées entre secteurs de notre branche : la croissance du secteur de l'aéronautique et du spatial ainsi que des entreprises liées au secteur de la défense et de l'armement, contraste avec les difficultés rencontrées par les secteurs de l'automobile, de l'équipement et du machinisme (notamment agricole), de la construction métallique et des entreprises en lien avec le bâtiment. Ces dernières enregistrent une réduction de leurs activités ; elles souffrent d'un déficit de commandes ou du moins d'une visibilité très réduite sur leurs carnets de commandes.

Pour le département des Deux-Sèvres, l'emploi se contracte : sur un an les effectifs salariés ont reculé de 0,4 % soit l'équivalent de 400 postes détruits.

Bien que le taux de chômage reste bas dans notre département affichant 5,7 % à la fin du second trimestre 2025, une hausse de ce taux est constatée de + 0,3 % sur 12 mois. La baisse de l'emploi intérimaire est encore plus marquée.

Dans la note de conjoncture de l'UIMM Nouvelle-Aquitaine, sur le focus RH & emploi pour les Deux-Sèvres, on remarque que les entreprises adoptent une stratégie d'ajustement prudent : elles ajustent leurs effectifs à la situation par la baisse de l'intérim, le gel partiel des recrutements et le maintien des équipes en place.

Cette gestion défensive de l'emploi se constate aussi sur l'outil de branche de recrutement, notre jobboard [www.lindustrie-recrute.fr](http://www.lindustrie-recrute.fr), où nous notons, depuis septembre 2025, une chute notable des offres d'emploi publiées dans notre département par les entreprises de la métallurgie.

Les entreprises en difficulté de notre territoire sont positionnées en particulier sur le secteur de l'automobile, de la carrosserie poids lourd et du machinisme et matériel agricoles. Leur sous-activité durable provient de chocs sectoriels profonds et prolongés et de conjonctures défavorables sur leurs marchés de référence.

Compte tenu des éléments du diagnostic économique et emploi partagé, les partenaires sociaux pensent important de s'engager pour contribuer au maintien et au développement des compétences dans notre branche professionnelle et notre territoire.

Ainsi, les parties signataires ont convenu :

## **Article 1<sup>er</sup> | 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 CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé « CPTN des Deux-Sèvres » confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles. Une priorité sera donnée aux entreprises des secteurs particulièrement impactés tels que cités ci-dessus : automobile, carrosserie poids lourds, machinisme agricole, agroéquipements, bâtiment – qu'elles interviennent en tant que donneurs d'ordre ou sous-traitants et aux entreprises qui emploient moins de 250 salariés.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

## **Article 2 | Mesures urgentes en faveur de l'emploi : les actions de formation professionnelle**

Les actions de formation professionnelle sont un moyen à privilégier pour maintenir et développer les compétences des salariés, faire progresser leur employabilité ; elles permettront aux entreprises d'être prêtes à la reprise et la diversification de leurs activités. Elles pourront permettre d'accroître l'employabilité des salariés facilitant ainsi, le cas échéant, leur mobilité professionnelle.

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- maintenir et développer les compétences et qualifications des salariés en poste notamment au travers de formations qui peuvent être certifiantes sur les métiers nécessaires à l'activité de l'entreprise ;
- faire monter en compétences l'ensemble des salariés sur des sujets transverses comme l'utilisation de l'IA dans les process industriels, les langues, le management des équipes, le tutorat ;
- accompagner les efforts de formation des nouvelles recrues afin de faire face au défi des pertes de compétence en lien avec les départs en retraite notamment ;
- anticiper les ruptures technologiques et développer l'agilité dans les entreprises en accompagnant, par la formation, à l'évolution des métiers (la numérisation, l'automatisation, la robotisation...) ;
- s'approprier les enjeux en termes de RSE et de développement durable des activités de l'entreprise.

Ces formations seront destinées à l'ensemble du personnel de l'entreprise, non cadres et cadres, quels que soient leur âge et leur sexe. Les partenaires sociaux conviennent ensemble que les actions de formation obligatoires (type sécurité) ne sont pas prioritaires au financement dans le cadre de ce dispositif et que les plans de formation des entreprises entrées dans le dispositif d'activité partielle seront privilégiés.

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, etc.

### 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 deux ans à compter de son entrée en vigueur. Les parties signataires conviennent qu'il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2026. Il s'appliquera donc du 1<sup>er</sup> mars 2026 au 28 février 2028.

### 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. Les partenaires sociaux conviennent que ce suivi se fait dans le cadre de la CPTN qui se réunira à cet effet deux fois par an et pour la première fois six mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Un bilan d'étape est ainsi réalisé tous les six mois.

### 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 Deux-Sèvres 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 cinquante salariés, visées 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. À cet effet, une plaquette de présentation sera élaborée par l'UIMM Deux-Sèvres et proposée aux syndicats signataires pour être diffusée largement.

### **a) 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.

### **b) 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 Niort.

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](http://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 Niort, le 29 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective nationale

IDCC : **3256** | **ÉTABLISSEMENTS DE SOINS VÉTÉRINAIRES**

## **Avenant n° 1 du 4 septembre 2025** relatif à la modification de la convention collective

NOR : ASET2650166M

IDCC : 3256

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

**SNVEL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSPSS FO ;**

**FESSAD UNSA ;**

**CFE-CGC Agro ;**

**CFDT Agri Agro ;**

**CGT FNAF,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> | Entrée en vigueur**

Afin de conserver une entrée en vigueur conformément à l'article 90, la phrase suivante de l'article 2 est supprimée : « Ils entreront en vigueur à compter du lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension. »

### **Article 2 | Rectificatifs**

Article 29 :

Au dernier paragraphe de l'article 29, supprimer et remplacer la dernière phrase par la phrase suivante :

« Le salarié doit lui signifier par écrit qu'il a pris en compte cette demande puis lui confirmer une réduction de son temps de travail respectant les durées maximales du travail au moyen d'une déclaration sur l'honneur écrite. »

Article 34 **1.** :

Dans la première phrase du 1. de l'article 34, supprimer et remplacer « paragraphe suivant » par « paragraphe précédent ».

Annexe 2 : le tableau de l'annexe 2 est supprimé et remplacé par le tableau suivant :

	Astreinte	Astreinte dérangée	Travailleurs de nuit Travail de nuit Dimanche Jours fériés	Clause d'antériorité : jours fériés service continu, 24 h/24
Non-vétérinaires	Indemnité de 25 % du salaire horaire de la catégorie	Majoration de 50 % du salaire horaire de la catégorie	Majoration de 20 % du salaire horaire de la catégorie	115 % de majoration ou repos compensateur pour les salariés qui en bénéficiaient avant la nouvelle convention collective
Vétérinaires cadres intégrés	Indemnité de 20 % du salaire horaire de la catégorie	Majoration de 20 % du salaire horaire de la catégorie		100 % de majoration ou repos compensateur pour les salariés qui en bénéficiaient avant la nouvelle convention collective
Forfaits annuels en jours	Indemnité de 20 % du salaire horaire de la catégorie du cadre intégrés du même échelon	Indemnité de 20 % du salaire horaire de la catégorie du cadre intégrés du même échelon + conversion des heures d'inter- vention en jours (art. 96)		

(Voir page suivante.)

### **Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, compte tenu de la structuration de la branche des vétérinaires praticiens salariés dont les entreprises comptant au moins 50 salariés emploient seulement 9 % des salariés (selon les données des DADS 2022), les partenaires sociaux de la branche ont considéré que cet avenant n'avait pas à comporter de règles spécifiques en fonction de la taille de l'entreprise.

*Fait à Paris, le 4 septembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

# MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Accord national interprofessionnel

## RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC-ARRCO

### Avenant n° 29 du 15 octobre 2025

à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017  
relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire

NOR : ASET2650217M

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

**CPME ;**

**MEDEF ;**

**U2P,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le deuxième paragraphe de l'article 45 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 est ainsi rédigé :

« Les majorations de retard sont calculées par application du taux en vigueur lors de chaque échéance de retard de paiement des cotisations. »

Le présent avenant s'applique aux cotisations versées tardivement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

*Fait à Paris, le 15 octobre 2025.*

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel

## RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC-ARRCO

### Avenant n° 30 du 15 octobre 2025

à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017  
relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire

NOR : ASET2650218M

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

**CPME ;**

**MEDEF ;**

**U2P,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Au 2 de l'article 85 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, les mots : « celui fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, diminué de 2 années, sans pouvoir être inférieur à 60 ans, » sont remplacés par les mots : « celui fixé à l'article D. 161-2-24 du code de la sécurité sociale, »

Le présent avenant entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2025, pour les allocations de retraite progressive prenant effet à compter de cette date.

*Fait à Paris, le 15 octobre 2025.*

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel

## RETRAITE COMPLÉMENTAIRE AGIRC-ARRCO

### Avenant n° 31 du 11 décembre 2025

à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017  
relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire

NOR : ASET2650219M

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

**CPME ;**

**MEDEF ;**

**U2P,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

À l'article 40 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 :

Le A. « Fusion de branches professionnelles » est complété d'un paragraphe rédigé comme suit : « De même, les branches professionnelles concernées par la fusion qui souhaitent conserver les taux ou assiettes de cotisation qui leur étaient antérieurement applicables peuvent saisir la fédération qui statue sur la demande. Cette faculté doit être soulevée par l'accord d'harmonisation prévoyant la fusion des branches. »

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

*Fait à Paris, le 11 décembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165260090-000226

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---