



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS

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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2026-10

7 mars 2026

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2026-10 du 7 mars 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° 2026-10.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-10 du 7 mars 2026

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 218 Sécurité sociale : protocole d'accord du 10 février 2026 au protocole d'accord du 5 novembre 1970 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés	6
IDCC 218 Sécurité sociale : protocole d'accord du 10 février 2026 au protocole d'accord du 11 juillet 1967 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs conseils mutés	7
IDCC 218 Sécurité sociale : protocole d'accord du 10 février 2026 aux protocoles d'accord du 25 mai 1960 relatifs à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs	8
IDCC 218 Sécurité sociale : avenant du 10 février 2026 à l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche	9
IDCC 218 Sécurité sociale : avenant du 10 février 2026 à l'avenant du 16 octobre 1958 relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents en vue de l'achat d'un véhicule à moteur	10
IDCC 218 Sécurité sociale : avenant du 10 février 2026 à l'avenant du 2 janvier 1975 relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile.....	12
IDCC 454 Remontées mécaniques : avenant du 12 février 2026 à l'accord du 27 octobre 2025 relatif à la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R).....	13
IDCC 653-1672-1679-2357 Assurance-sociétés. Producteurs salariés : accord du 18 février 2026 relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail	16
IDCC 843 Boulangerie-pâtisserie-artisanale (Île-de-France) : avenant n° 61 du 22 janvier 2026 relatif aux salaires au 1 ^{er} février 2026	39
IDCC 1043 Gardiens-concierges : avenant n° 115 du 20 janvier 2026 relatif aux salaires 2026	42
IDCC 1077 Produits du sol-engrais : avenant du 2 février 2026 à l'avenant du 25 novembre 2025 relatif à un régime de prévoyance pour les non-cadres.....	45
IDCC 1286 Détaillants-fabricants-chocolat : avenant n° 43 du 23 janvier 2026 relatif aux salaires (annexe III de la convention collective)	47

IDCC 1396 Produits alimentaires élaborés. Industries (Bretagne Ouest-Atlantique) : accord paritaire du 19 janvier 2026 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2026	50
IDCC 1486 Bureaux-études-techniques : avenant n° 8 du 16 décembre 2025 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance lourde	52
IDCC 1513 Eaux-embouteillées : avenant n° 46 du 3 février 2026 relatif aux salaires mi- nima conventionnels à compter du 1 ^{er} février 2026	56
IDCC 1516 Formation-organismes : avenant du 4 février 2026 relatif à la réécriture de la convention collective (art. 21 « Rémunérations minimales mensuelles »)	60
IDCC 1534 Viandes-industries : avenant n° 100 du 12 février 2026 relatif à la revalorisa- tion des salaires minima et de la prime à l'obtention d'un CQP au 1 ^{er} février 2026	64
IDCC 1586 Charcutières-industries : accord du 16 janvier 2026 relatif aux salaires mini- maux conventionnels à compter du 1 ^{er} février 2026	67
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Corse) : accord du 15 décembre 2025 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2026.....	71
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Corse) : accord du 15 décembre 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} avril 2026.....	74
IDCC 1607 Jeux-jouets-industries : avenant n° 96 du 27 janvier 2026 relatif à la modification de l'article VII 9 « Congés exceptionnels pour événements familiaux » de la convention collective.....	76
IDCC 1631 Hôtellerie-plein air : accord du 19 janvier 2026 relatif à la liste des métiers exposés à des risques ergonomiques prévue à l'article L. 4163-2-1 du code du travail	79
IDCC 1631 Hôtellerie-plein air : accord du 28 janvier 2026 relatif à la participation des salariés aux résultats.....	83
IDCC 1631 Hôtellerie-plein air : avenant n° 47 du 28 janvier 2026 relatif aux salaires	94
IDCC 1702 Travaux publics (Nouvelle-Aquitaine) : accord du 11 décembre 2025 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2026	99
IDCC 1702-2614 Travaux publics (Limousin) : accord du 11 décembre 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2026	101
IDCC 1702-2614 Travaux publics (Poitou-Charentes) : accord du 11 décembre 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements pour 2026	104
IDCC 1702-2614 Travaux publics (Limousin) : accord du 11 décembre 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements en zone 6 pour l'année 2026	107
IDCC 1702-2614 Travaux publics (Aquitaine) : accord du 11 décembre 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2026	109
IDCC 1951 Automobile-cabinets-expertises : avenant n° 95 du 10 février 2026 modifiant l'article 12.10 de la convention collective relatif à la classification	112
IDCC 2021 Golf : avenant n° 96 du 21 janvier 2026 relatif aux salaires minima convention- nels (art. 10.2 de la convention collective).....	114

IDCC 2148 Télécommunications : accord du 23 janvier 2026 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2026	117
IDCC 2205 Notariat : accord du 22 janvier 2026 relatif aux cotisations annuelles obligatoires de prévoyance complémentaire de l'année 2026	120
IDCC 2205 Notariat : accord n° 64 du 22 janvier 2026 modifiant l'article 37.1 de la convention collective relatif à la prévoyance complémentaire.....	123
IDCC 2205 Notariat : accord du 22 janvier 2026 relatif aux aménagements de fin de carrière.....	125
IDCC 2603 Sécurité sociale. Praticiens-conseils : avenant du 10 février 2026 relatif à la situation de double résidence (indice de référence des loyers).....	130
IDCC 2609 Bâtiment (Corse) : accord du 15 décembre 2025 relatif aux salaires à compter du 1 ^{er} avril 2026.....	131
IDCC 2614 Travaux publics (Nouvelle-Aquitaine) : accord du 11 décembre 2025 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2026.....	133
IDCC 3232 Sécurité sociale. Agents de direction : avenant du 10 février 2026 relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents de direction et agents-comptables en vue de l'achat d'un véhicule automobile ..	136
IDCC 3232 Sécurité sociale. Agents de direction : avenant du 10 février 2026 relatif à la situation de double résidence pour l'année 2026.....	138
IDCC 3253 Salariés-cabinets-avocats : avenant n° 1 du 16 janvier 2026 à l'accord du 21 juin 2024 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail.....	140

Accord(s) professionnel(s)

Bâtiment-ingénieur-cadre : avenant n° 78 du 19 janvier 2026 relatif aux appointements minimaux au 1 ^{er} février 2026.....	142
IEG. Dialogue social 2026-2030 : accord du 18 février 2026 relatif au dialogue social 2026-2030	144

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Convention collective nationale

IDCC : **218** | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Protocole d'accord du 10 février 2026

au protocole d'accord du 5 novembre 1970
relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés
aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés

NOR : ASET2650208M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT ;

PSE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 5 novembre 1970 et compte tenu de l'évolution constatée des indices Insee « Loyers d'habitation effectifs », « Service d'hébergement » et « Restauration et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 20,92 € par jour, à compter du 1^{er} janvier 2026.

Fait à Montreuil, le 10 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **218** | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Protocole d'accord du 10 février 2026
au protocole d'accord du 11 juillet 1967
relatif aux frais de déplacement des ingénieurs conseils mutés

NOR : ASET2650209M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT ;

PSE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 11 juillet 1967 et compte tenu de l'évolution constatée des indices Insee « Loyers d'habitation effectifs », « Service d'hébergement » et « Restauration et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 20,92 € par jour, à compter du 1^{er} janvier 2026.

Fait à Montreuil, le 10 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **218** | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Protocole d'accord du 10 février 2026

aux protocoles d'accord du 25 mai 1960
relatifs à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs

NOR : ASET2650210M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT ;

PSE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En application des articles premier des protocoles d'accord du 25 mai 1960 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice des prix à la consommation, les montants minimum et maximum de l'indemnité sont portés respectivement à 42,30 € et 171,77 € par mois, à compter du 1^{er} janvier 2026.

Fait à Montreuil, le 10 février 2026.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Convention collective nationale

IDCC : **218** | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Avenant du 10 février 2026

à l'avenant du 17 mai 1988
relatif à la prime de crèche

NOR : ASET2650206M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT ;

PSE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En application de l'article 1^{er} de l'avenant du 17 mai 1988 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice Insee « Crèches, assistantes maternelles », le montant de la prime de crèche est porté à 10,18 € à compter du 1^{er} janvier 2026.

Fait à Montreuil, le 10 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **218** | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Avenant du 10 février 2026

à l'avenant du 16 octobre 1958
relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts
accordés aux agents en vue de l'achat d'un véhicule à moteur

NOR : ASET2650211M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT ;

PSE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article premier de l'avenant du 16 octobre 1958 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice Insee « Achat de véhicules », les montants maximums des prêts sont portés, à compter du 1^{er} janvier 2026 à :

- voiture automobile : 9 051,92 € ;
- motocyclette : 2 178,69 € ;
- vélomoteur : 822,97 € ;
- cyclomoteur : 411,60 €.

Article 2

Lors du renouvellement éventuel du prêt accordé pour l'acquisition d'un véhicule automobile, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 octobre 1958, est

porté, compte tenu de l'évolution constatée de l'indice Insee « Achat de véhicules », à compter du 1^{er} janvier 2026 à :

– voiture automobile : 5 966,00 €.

Fait à Montreuil, le 10 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **218** | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Avenant du 10 février 2026

à l'avenant du 2 janvier 1975

relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts
accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile

NOR : ASET2650212M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT ;

PSE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article premier de l'avenant du 2 janvier 1975 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice Insee « Achat de véhicules », le montant du prêt est porté à compter du 1^{er} janvier 2026 à une limite maximum de 9 051,92 €.

Article 2

Lors du renouvellement éventuel du prêt, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 2 janvier 1975, est porté, compte tenu de l'évolution de l'indice Insee « Achat de véhicules », à compter du 1^{er} janvier 2026 à 5 966,00 €.

Fait à Montreuil, le 10 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 12 février 2026

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

NOR : ASET2650264M

IDCC : 454

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

Domaines skiabiles,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNST CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

Afin d'assurer l'extension de l'accord de branche signé le 27 octobre 2025, les partenaires sociaux ont signé un premier avenant en date du 26 novembre 2025.

Les partenaires sociaux souhaitent s'entendre à nouveau ce jour afin de modifier l'article 15 de l'accord APLD-R en date du 27 octobre 2025, et permettre son application effective sur 24 mois.

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

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiabiles du 15 mai 1968 (IDCC 0454).

Article 2 | *Modifications apportées*

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

« Article 15 | *Entrée en vigueur, durée, révision, dénonciation du présent accord*

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

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée afin de couvrir les documents unilatéraux élaborés par les entreprises ou établissements de la branche en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au plus tard à la date prévue au VIII de l'article 193 de la loi visée au présent article 14. Le présent accord expirera donc le 30 avril 2028.

En outre, des documents adaptant les documents unilatéraux élaborés en application du présent accord peuvent toutefois être transmis pour homologation à l'autorité administrative après la date butoir prévue au VIII de l'article 193 de la loi visée au présent article, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur et dans le respect de la durée d'application de l'APLD rebond fixée à l'article 4 du présent accord.

Il peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application (notamment en cas de modification des dispositions légales ou réglementaires) conformément aux dispositions du code du travail. Toute demande en ce sens, émanant d'une organisation syndicale habilitée devant être adressée aux autres sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux dispositions du code du travail. »

Article 3 | *Entrée en vigueur*

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

Article 4 | *Dispositions spécifiques*

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

Article 5 | *Diffusion de l'avenant*

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

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

Article 6 | *Dépôt*

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

Article 7 | Extension

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

Fait à Francin, le 12 février 2026.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Convention collective nationale

IDCC : **653** | **PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE DES SERVICES
EXTÉRIEURS DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES
(27 mars 1972)**

Brochure n° 3265 | Convention collective nationale

IDCC : **1672** | **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

Brochure n° 3267 | Convention collective nationale

IDCC : **1679** | **INSPECTION D'ASSURANCE**

Accord collectif

IDCC : **2357** | **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES CADRES DE DIRECTION**

Accord du 18 février 2026

relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail

NOR : ASET2650270M

IDCC : 653, 1672, 1679, 2357

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

FFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FBA CFDT ;

UNSA banques-assurances ;

CFE-CGC assurance,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche ont conclu, en décembre 2016, un accord à durée déterminée de 3 ans portant sur la qualité de vie au travail (QVT). Cet accord inscrit la QVT comme voie pour accompagner la conduite du changement dans le cadre de transformations multiples et rapides qui résultent principalement de la digitalisation des activités du secteur, mais également d'autres facteurs tels que les évolutions normatives, les attentes des clients, dans un contexte de globalisation des activités.

Depuis 2020, la crise sanitaire a mis en exergue le fait que la performance collective de l'entreprise ne peut pas se construire sans agir au quotidien sur la qualité de vie et des conditions de travail des salariés.

En effet, confrontées au télétravail pour circonstances exceptionnelles imposé du fait des confinements successifs, à la nécessité d'organiser le travail sur site en adaptant les conditions d'exercice des métiers et en prévenant les nouveaux risques liés au travail à distance, les sociétés d'assurances ont dû repenser leur organisation et leur fonctionnement dans l'urgence. Cette crise a donc permis de réinterroger les organisations sur ce qu'il est convenu d'appeler la qualité de vie au travail et la place de l'humain au cœur de l'entreprise. L'expérience de la crise doit devenir le terreau d'un nouvel engagement dans la QVT qui intègre les conditions de travail et le sens au travail. Cette récente expérience de crise sanitaire mais aussi les évolutions sociétales des dernières décennies doivent interroger sur comment agir sur le quotidien des salariés pour répondre à la quête de sens au travail.

La philosophie de l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 est de mettre en exergue la santé et la sécurité^[1] comme étant l'un des aspects de la QVT qui est un facteur de santé et de réalisation personnelle des salariés. En toute logique, l'ANI élargit donc la notion de QVT en y intégrant les conditions de travail (QVCT)^[2]. Au-delà du changement de terminologie, la QVCT s'inscrit dans le cadre précédent (cf. glossaire de l'accord de branche de 2016 susvisé) mais en faisant apparaître les conditions de travail et la prévention des risques comme faisant partie intégrante de l'approche par la qualité de vie au travail. L'organisation du travail et la qualité du travail deviennent de véritables outils pour prévenir les risques sur la santé physique et mentale des salariés. Les partenaires sociaux souhaitent s'inscrire dans cette même philosophie en recentrant l'amélioration de la qualité de vie au travail autour d'actions connectées de manière directe à celles relatives aux conditions de travail et de la prévention des risques professionnels.

Le présent accord vise en effet à impulser une dynamique nouvelle qui remette la santé et la sécurité comme enjeux principaux de la QVT et à favoriser ainsi le développement d'une culture de prévention facteur de performance dans l'entreprise. En effet, la priorité doit être donnée à la santé des salariés. Le fait que la prévention constitue un investissement pour l'entreprise de nature à améliorer sa performance est une conséquence positive.

Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire de :

- impliquer l'ensemble des acteurs de l'entreprise ;
- faire de la prévention, et prioritairement de la prévention primaire, la pierre angulaire de la santé au travail ;
- intégrer la santé et la sécurité comme des éléments substantiels de la QVCT en agissant au plus proche des réalités de travail ;

[1] Cf. glossaire.

[2] Cf. glossaire.

- mettre en place des actions concrètes favorisant la qualité de vie au travail en termes d’environnement, d’organisation, de prévention des risques psychosociaux (RPS), de bien-être et d’équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Titre I^{er} Champ d’application et objet

Article 1^{er} | Champ d’application

Le présent accord vise les sociétés et organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d’application de la convention collective nationale des sociétés d’assurances du 27 mai 1992, de la convention collective nationale de l’inspection d’assurance du 27 juillet 1992, de la convention collective nationale du 27 mars 1972 des salariés commerciaux des sociétés d’assurances, et de l’accord des cadres de direction des sociétés d’assurances du 3 mars 1993.

Article 2 | Cadre juridique et objectif

L’encadrement juridique de la QVT a été progressif en droit du travail, de l’incitatif vers l’obligatoire. En premier lieu, l’ANI du 19 juin 2013 visait à faire de la QVT « l’objet d’un dialogue social organisé et structurant » et à permettre une articulation harmonieuse de la vie professionnelle et de la vie personnelle. Il s’agissait d’un accord expérimental, conclu pour 3 ans, recensant des leviers d’action pour les acteurs sociaux en vue d’expérimentation. La loi du 5 mars 2014 avait prévu que de potentiels accords d’entreprise sur la QVT puissent être conclus à titre expérimental. Par la suite, la loi dite Rebsamen du 17 août 2015 procéda au regroupement des négociations obligatoires dans l’entreprise en trois blocs dont le dernier sur l’égalité professionnelle et la QVT. Enfin, l’ANI « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail » du 9 décembre 2020, entériné par la loi du 2 août 2021 « pour renforcer la prévention en santé au travail », fait évoluer la notion de QVT en y incluant les conditions de travail (QVCT).

Malgré l’obligation de négocier sur la QVT dans l’entreprise et l’élargissement récent aux conditions de travail dans le code du travail, la notion QVCT n’est pas réglementée. En effet, le législateur a toujours privilégié et ouvert le champ de la négociation collective en invitant les partenaires sociaux à se saisir de ces problématiques dans le cadre des NAO (déconnexion, insertion et maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés, égalité femmes-hommes, prévoyance, articulation vie personnelle et vie professionnelle...). Par ailleurs, les partenaires sociaux se saisissent également à leur initiative de ces thématiques dans le cadre du dialogue social d’entreprise. C’est dans cette logique que les signataires de l’accord de branche de 2016 sur la QVT ont rédigé un glossaire qui préconisait des définitions et notions couramment utilisées composant un vocabulaire commun en usage au sein de la branche. Le présent accord dans son annexe reprend et actualise ledit glossaire. Ce dernier est un outil de la QVCT.

L’objectif est de prolonger cette construction conventionnelle en plaçant la QVCT comme un élément majeur de contribution à la santé au travail et à la prévention primaire. Dans cette perspective, les partenaires sociaux s’engagent à impulser et à mettre en œuvre une véritable culture de la prévention des risques professionnels et de partage de bonnes pratiques au sein de la branche, mais également à ce que « les règles en matière de santé et sécurité au travail soient mieux comprises, mieux appliquées et mieux suivies » (ANI du 9 décembre 2020 susvisé).

Article 3 | Accords de branche en lien direct ou indirect avec la QVCT

La branche des sociétés d’assurances s’est dotée d’un corpus de règles collectives négociées à travers différents accords professionnels qui concourent également à promouvoir des conditions favorables de réalisation du travail et de préservation de la santé des salariés et qui

ne seront pas traités dans le présent accord (télétravail, dialogue social, protection sociale, mixité-diversité/égalité professionnelle, GPEC formation professionnelle, valorisation des parcours syndicaux). En effet la QVCT doit être entendue comme un axe transversal de négociation propice à une approche holistique de la santé au travail.

Titre II La pluralité des acteurs concourant à la prévention des risques professionnels

L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité de ses travailleurs en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation. Il doit également évaluer les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés dans chaque unité de travail. Il est donc responsable de la démarche d'évaluation et de préservation de la sécurité et de la santé des salariés et ceci en mobilisant tous les acteurs de la prévention en interne comme en externe. La réussite de cet objectif est conditionnée par le plein exercice des rôles et des compétences respectives des différents acteurs en ces matières. Au-delà de l'exercice de ces rôles, la QVCT passe par un dialogue entre tous les protagonistes ci-après, les relations devant être fondées sur la transparence et l'écoute des différents points de vue.

Article 4 | Les directions concernées

4.1. La direction générale et les directions métiers

L'engagement de l'ensemble des membres de la direction est indispensable à la mise en œuvre opérationnelle de la politique QVCT.

Pour y parvenir, la direction générale définit les objectifs stratégiques et économiques de l'entreprise et détermine les moyens nécessaires à leur mise en œuvre en prenant en compte l'équilibre entre la qualité de vie au travail et la performance collective. Elle adapte la démarche de prévention à la nature de l'activité et à l'organisation du travail au sein de l'entreprise. Enfin, elle définit et veille également à ce que les règles soient comprises, appropriées et appliquées par l'ensemble de la ligne hiérarchique.

Les directions métiers accompagnent les équipes au quotidien dans la déclinaison opérationnelle des stratégies et des objectifs.

4.2. La direction des ressources humaines

La direction des ressources humaines, dans son rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement des managers et des collaborateurs, constitue un interlocuteur privilégié, un lien central et indispensable avec les différents acteurs œuvrant dans le cadre de l'amélioration de la QVCT.

L'ensemble de ces directions (direction générale, directions métiers et direction des ressources humaines) sont garantes de la mise en place de cet accord. Elles participent à la connaissance, la compréhension et à la mise en place des accords portant sur la QVCT par tous les acteurs de l'entreprise.

Article 5 | L'encadrement et les collaborateurs

5.1. L'encadrement

Compte tenu de leur proximité avec les salariés, les managers sont au cœur de la démarche QVCT. Ils jouent un rôle de premier plan s'agissant de la régulation et de la prévention des situations à risque par leur capacité à accompagner, soutenir et à faire remonter l'information lorsque la situation le nécessite.

À cet égard, le management participe activement à la QVCT en favorisant un environnement de travail favorable et en assurant une cohésion au sein des équipes. Garant de la bonne organisation du collectif de travail, il développe par ailleurs les relations humaines fondées sur la confiance, le respect et l'écoute.

5.2. Les collaborateurs

Chaque collaborateur a un rôle à jouer en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail et de construction du collectif du travail. À ce titre, conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que celles des autres collaborateurs. Les collaborateurs participent aussi par leurs actions individuelles à créer un environnement propice au bien-être dans l'entreprise.

Article 6 | *Les services de prévention et de santé au travail (SPST)* ^[1]

La loi du 2 août 2021 modifie la dénomination des « services de santé au travail » en « services de prévention et de santé au travail » (SPST).

Outre le suivi médical individuel et l'intervention sur le milieu de travail, le SPST a un rôle de conseil et d'alerte auprès de l'employeur, des salariés et de leurs représentants. À ce titre, leur expertise peut être sollicitée notamment au sujet des actions de prévention qui visent à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

Ces services participent pleinement à la QVCT au regard de la diversité de leurs rôles :

- ils collaborent aux actions d'information, de sensibilisation et de formation qui sont menées en matière de santé, de qualité de vie au travail et de prévention des risques professionnels ;
- ils contribuent également à la prévention primaire, en participant à l'identification et l'évaluation des risques professionnels.

Article 7 | *Les services sociaux*

Le service social de l'entreprise, lorsqu'il existe, propose une écoute, informe et oriente les salariés dans le cadre d'un accompagnement social, tant au niveau personnel que professionnel. Son action s'inscrit dans une dynamique de prévention, de sensibilisation et d'information.

Article 8 | *Les instances représentatives du personnel*

Les réunions avec les instances représentatives du personnel, constituent un espace privilégié de dialogue entre l'ensemble des acteurs œuvrant à la politique de QVCT.

Les représentants du personnel contribuent à la construction, à la mise en œuvre et au suivi des dispositifs liés à la protection de la santé physique et mentale des collaborateurs, et participent à l'analyse des risques professionnels auxquels les salariés sont exposés.

Le comité social et économique (CSE), et la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) lorsqu'elle existe, jouent un rôle essentiel dans la démarche de la QVCT, dans le cadre de leurs attributions légales liées à la prévention et à la promotion de la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Les représentants de proximité lorsqu'ils existent peuvent également jouer un rôle en matière de prévention grâce à leur proximité avec les salariés au sein des établissements dans une entreprise multi-sites.

[1] Cf. glossaire.

9.1. Les spécialistes prévention

L'employeur, en tant que responsable de la santé et la sécurité de ses salariés, peut s'appuyer sur les compétences de différents intervenants en prévention des risques professionnels^[1].

En effet, en application de l'article L. 4644-1 du code du travail, quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur peut désigner un ou plusieurs de ses salariés pour s'occuper des activités de protection et de prévention dans l'entreprise. Si les compétences de l'entreprise ne permettent pas d'organiser les activités de protection et de prévention des risques professionnels en interne, l'employeur peut notamment faire appel aux intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) des services de prévention et de santé au travail interentreprises, après avis du CSE.

9.2. Les référents légaux

En vertu de l'article L. 1153-5-1, les entreprises employant au moins 250 salariés doivent, en plus et indépendamment de celui du CSE, nommer un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ces mêmes entreprises désignent également un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap dans l'entreprise, conformément à l'article L. 5213-6-1 du code du travail.

Dans toutes les entreprises disposant d'un CSE, un référent, élu du personnel, sera désigné par l'instance, pour orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, dans les conditions prévues par l'article L. 2314-1 du code du travail.

9.3. Le référent QVCT

Conscients de l'importance des enjeux en santé-sécurité et conditions de travail, les partenaires sociaux de la branche reconnaissent la nécessité de nommer un référent sur le sujet de la QVCT en entreprise.

Dans les entreprises employant au moins 250 salariés, un référent QVCT est ainsi désigné par l'employeur pour animer et promouvoir la démarche QVCT.

Titre III La prévention, pierre angulaire de la santé au travail

La santé au travail est une composante essentielle de la QVCT, tel que rappelé par l'ANI pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et des conditions de travail du 9 décembre 2020. Elle est assurée par une démarche préventive des risques professionnels liés à l'organisation du travail. La prévention s'appuie sur l'action et la coordination des différents acteurs de prévention afin de garantir des mesures les plus adaptées à la réalité du travail.

L'employeur met en œuvre les mesures assurant la santé et la sécurité des salariés sur le fondement des principes généraux légaux de prévention^[2].

[1] Cf. glossaire.

[2] Cf. glossaire.

Le quatrième plan santé au travail^[1], fixant les orientations en la matière pour les quatre prochaines années, reprend l'évolution actée dans l'ANI du 9 décembre 2020 en accordant la priorité à la prévention sur la réparation. Il affirme par ailleurs la promotion d'une approche positive de la santé, l'importance du dialogue social sur les conditions de travail ainsi que l'enjeu de la prévention de la désinsertion professionnelle.

Article 10 | L'importance de la prévention primaire

L'organisation mondiale de la santé définit la prévention comme l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps. La prévention des risques professionnels en santé et en sécurité au travail vise, de manière spécifique, à supprimer ou à réduire les risques d'atteinte à la santé d'origine professionnelle.

La prévention primaire se distingue traditionnellement des préventions secondaire et tertiaire. Elle agit en effet sur les facteurs de risque en amont pour prévenir les accidents ou les maladies. La prévention secondaire agit à un stade précoce des atteintes à la santé pour éviter leur aggravation. La prévention tertiaire vise quant à elle à limiter les effets et les conséquences des maladies et des accidents et contribue, notamment, à la réadaptation et au maintien dans l'emploi.

La prévention primaire doit constituer le levier pour garantir l'effectivité de la santé et la sécurité au travail. Elle se manifeste notamment par une culture et une mise en œuvre de la prévention des risques professionnels, concrétisée dans l'organisation et les conditions de travail.

Cette approche préventive permet par ailleurs de répondre à des problématiques partagées par les entreprises : elle participe à la réduction de l'absentéisme, la désorganisation du travail, la baisse de performance ou de qualité, la restriction voire l'inaptitude au travail^[2], ainsi que la dégradation du climat social. À cet égard, la prévention primaire constitue un objectif « gagnant-gagnant », tant pour les salariés que les employeurs.

Cette nouvelle approche de la santé au travail marque un changement de paradigme dans la démarche traditionnelle : la prévention de la santé et de la sécurité au travail devient un principe fondateur de la QVCT. À ce titre, les services de prévention et de santé au travail constituent des interlocuteurs privilégiés pour les entreprises et les salariés.

Article 11 | La nécessité d'identifier les risques professionnels pour agir avec efficacité

Il est essentiel d'agir à la source des risques en matière de lieux de travail et des équipements par exemple. La culture de la prévention primaire nécessite aussi de prendre en considération les mutations du travail, les technologies de l'information, les nouvelles organisations et formes de travail.

L'identification des risques professionnels est un préalable nécessaire, voire constitutif de la prévention primaire afin de prévoir des actions préventives et de lutte contre ces risques.

Construite par une multiplicité d'acteurs, elle garantit une approche évolutive des risques compte tenu des changements accrus dans les conditions de travail et doit aboutir prioritairement à des mesures de prévention collective et individuelle si besoin.

[1] Cf. glossaire.

[2] Cf. glossaire.

Article 12 | *Les différentes catégories de risques professionnels*

Le principe légal d'adaptation du travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes ainsi que le choix des équipements et des méthodes de travail, doit constituer la clé de voûte dans l'organisation et les conditions de travail.

Dans cette perspective de prévention et d'identification des risques, le présent accord propose une typologie afin de rationaliser la multiplicité des risques professionnels.

12.1. Les risques professionnels physiques

La prévention des risques professionnels recouvre de prime abord les risques physiques. Moins manifestes dans le secteur des sociétés d'assurances, ils constituent toutefois des risques classiques inhérents à l'exercice de la prestation de travail.

Les troubles musculosquelettiques (TMS) constituent le premier facteur d'incapacité au travail, et nécessitent ainsi, dans une démarche de prévention, une approche ergonomique des postes de travail complétée par une communication sur les risques afférents. Les chutes sont par ailleurs les principales causes d'accidents dans l'environnement professionnel et nécessitent ainsi une démarche de prévention adaptée.

La sédentarité constitue également un risque professionnel important dans notre secteur, mais encore insuffisamment connu. Or elle peut constituer un facteur aggravant dans l'apparition des TMS ainsi que d'autres pathologies (obésité, accidents vasculaires cérébraux, infarctus, hypertension artérielle, problèmes de cécité...).

D'autres risques peuvent par ailleurs exister en fonction des particularités du poste de travail. C'est notamment le cas des salariés commerciaux itinérants qui doivent faire l'objet d'une attention particulière dans l'identification des risques spécifiques auxquels ils sont soumis et des mesures de prévention afférentes (risques routiers...).

Compte tenu de la multiplicité de ces risques, le principe général d'ergonomie doit être intégré le plus en amont possible à l'aune d'une prise en compte des conditions de travail et de sécurité pour les matériaux, équipements et outils amenés à être utilisés pour l'exercice de l'activité professionnelle.

12.2. Les risques psychosociaux

Les risques psychosociaux (RPS) constituent des risques ayant des effets directs voire indirects sur la santé physique et mentale des salariés. Les causes sont difficilement identifiables compte tenu de la multiplicité des facteurs, à la jonction entre la vie personnelle du salarié et son environnement professionnel. Malgré cette complexité, l'employeur doit évaluer et mettre en place les actions de prévention au regard de son champ de responsabilité restreint à l'activité professionnelle.

Reconnu par l'ANI du 9 décembre 2020, le stress au travail constitue un risque psychosocial assez courant. Il se caractérise par un déséquilibre entre la perception qu'un salarié a des contraintes de son environnement de travail et la perception de ses propres ressources pour y faire face.

Selon l'INRS, les risques psychosociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- du stress tel que défini ci-dessus ;
- des violences internes commises au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...).

Ces risques peuvent notamment être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.

Les acteurs doivent donc s'inscrire dans une démarche de prévention primaire globale, en évaluant ces risques compte tenu des incidences sur les conditions de travail.

12.3. Les autres risques (risques émergents et risques extérieurs)

Les mutations économiques, sociales voire environnementales ont engendré l'apparition de nouveaux risques plus larges ayant néanmoins des incidences sur les conditions de travail et la santé des salariés.

Déjà identifiée comme objectif des anciens services de santé au travail dès 2011, l'ANI ainsi que la loi santé marquent une évolution en érigeant la lutte contre la désinsertion professionnelle comme l'une des finalités de la prévention primaire. Dans un contexte de vieillissement de la population, la lutte contre la désinsertion professionnelle vise notamment à prévenir l'éloignement de l'emploi des salariés face à l'usure ou l'inadaptation professionnelle. La prévention de la désinsertion professionnelle repose dès lors sur l'anticipation afin de maintenir les salariés en situation d'emploi.

D'autres risques en développement se multiplient malgré leur forte incertitude : il s'agit des risques émergents. L'absence d'observations historiques caractérise en effet ces risques nouveaux, mais aussi les mutations scientifiques, technologiques, socio-politiques ou les régulations susceptibles de créer des discontinuités. Dans le secteur de l'assurance, ces risques sont principalement liés aux technologies de l'information, avec des aléas d'isolement, de surconnexion des salariés, d'inadaptation aux outils informatiques. La généralisation du télétravail doit ainsi faire l'objet d'une attention particulière en ce qu'elle peut contribuer à l'émergence de ces risques.

Pour ce qui concerne les risques extérieurs (risques sanitaires ou environnementaux par exemple) qui peuvent également influencer sur l'activité de l'entreprise, ils sont pris en compte dans les démarches de prévention en cohérence avec les consignes de crise des pouvoirs publics, prenant le relais de la réglementation ordinaire.

Les acteurs de la santé et la sécurité des conditions de travail peuvent alors s'appuyer sur divers outils afin de s'inscrire dans une démarche effective de prévention primaire des risques professionnels.

Article 13 | Les outils de la prévention

L'obligation de prévention définie dans le code du travail vise le risque professionnel inhérent à l'activité de l'entreprise et sur lequel elle doit avoir un contrôle. C'est dans ce cadre que les actions anticipatrices ou correctrices doivent être mises en œuvre en privilégiant la prévention primaire.

13.1. La formation des salariés et des représentants du personnel

La formation des salariés en matière de santé et sécurité des conditions de travail constitue par définition un levier de la prévention primaire. Face à la technicité et aux évolutions fréquentes sur le sujet, elle leur garantit en effet une meilleure appréhension ainsi qu'une sensibilisation, nécessaires pour construire une culture effective de la prévention primaire en entreprise.

Repris par le législateur, l'ANI du 9 décembre 2020 crée un « passeport prévention » qui recense les attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié en matière de santé et sécurité au travail. Alimenté par les organismes de formation et par l'employeur pour les formations qu'il délivre au sein de son entreprise, il permet ainsi d'attester de la réalisation et du suivi des formations ainsi que de l'acquisition des compétences. Il sera à cet effet mis à

la disposition de l'employeur dans le respect de la réglementation relative à la protection des données personnelles.

Par ailleurs, les membres du CSE bénéficient d'une formation d'au moins cinq jours en santé, sécurité et conditions de travail lors du premier mandat.

Pour les représentants de proximité qui ne sont pas membres du CSE et qui exercent des missions en santé-sécurité, une formation d'au moins cinq jours en lien avec leurs attributions, est également prévue lors du premier mandat.

En cas de renouvellement de mandat des membres du CSE, la formation doit être d'au moins trois jours et pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés (étant rappelé que les membres de la commission sont obligatoirement choisis parmi les élus du CSE), celle-ci doit être d'au moins 5 jours.

Les spécialistes prévention (cf. article 9.1 du présent accord) désignés par l'employeur pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise, bénéficient également de cette formation.

Les salariés peuvent, à titre volontaire, suivre une formation de sauveteur secouriste au travail, et ainsi participer pleinement à la prévention de son entreprise.

Par ailleurs, d'autres formations professionnelles peuvent participer indirectement à cet objectif de prévention de la santé, sécurité et conditions de travail des salariés. À ce titre, les formations métiers s'inscrivent dans cette démarche de prévention primaire.

13.2. L'évaluation des risques et le plan d'action afférent

L'évaluation des risques liés à l'activité professionnelle, s'inscrit à la fois dans une démarche de prévention en santé et sécurité au travail et d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est un outil indispensable à la prévention, il identifie et évalue les risques pour établir un plan d'action afférent. Il assure également une traçabilité collective de ces aléas professionnels. Ce document autonome inventorie et hiérarchise les risques identifiés ; il constitue ainsi un outil déterminant dans la prévention des risques professionnels.

Le DUERP contribue par ailleurs au dialogue social et professionnel. Il participe à l'acculturation de tous les acteurs de l'entreprise et favorise leur engagement dans la prévention quelle que soit la taille de l'entreprise. Le document est tenu à la disposition des salariés et anciens salariés, ainsi qu'à toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès (membres de la délégation du personnel du CSE, SPST...).

La co-construction de l'évaluation des risques, base d'un plan d'action

L'ANI repris dans la loi du 2 août 2021 prévoit désormais que le CSE et la CSSCT apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels. Concrètement, le CSE est désormais consulté par l'employeur sur le DUERP et ses mises à jour. Pour identifier les risques professionnels, les entreprises et le CSE sont invités à se référer si besoin à la typologie précitée.

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, les résultats de cette évaluation aboutissent à un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact), présenté au CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale. Ce document fixe la liste détaillée des mesures à prendre au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût. Il doit désormais identifier les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées et définir un calendrier de mise en œuvre.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, cette évaluation aboutit à une liste d'actions de prévention des risques et de protection des salariés, consignée dans le DUERP et ses mises à jour.

La mise à jour du PAPRI Pact ou de la liste des actions de prévention et de protection est effectuée à chaque mise à jour du DUERP.

Ce plan d'action est une garantie de l'effectivité dans la prévention primaire des risques professionnels. Les entreprises ciblent les actions adaptées et les solutions afférentes dans une démarche préventive et partagée par le dialogue social.

Un outil de traçabilité collective

L'intérêt complémentaire du DUERP est d'assurer une traçabilité collective des risques professionnels et des expositions permettant ainsi le développement de la prévention primaire. Cette traçabilité se concrétise par la conservation des versions successives du document unique pendant quarante ans et sa mise à disposition élargie, notamment aux salariés et anciens salariés. Dans cette perspective, le dépôt dématérialisé du DUERP est désormais acté par les dernières évolutions légales.

Ainsi, compte tenu des nouveaux enjeux sociaux, le présent accord marque un changement de philosophie en érigeant la prévention de la santé et la sécurité au travail comme fondement de la qualité de vie et des conditions de travail.

13.3. Les autres documents participant à la prévention

D'autres documents participent directement ou indirectement à cet objectif de prévention des risques professionnels :

- le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines, présenté par l'employeur au CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise ;
- le rapport annuel d'activité du médecin du travail transmis au CSE, dressant le bilan des différentes activités de celui-ci au cours de l'année, qui permet d'identifier les expositions, les risques et les pathologies auxquels ont été exposés les salariés ;
- le règlement intérieur obligatoire, soumis également à la consultation préalable du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés, en ce qu'il fixe les consignes de sécurité devant être respectées par les salariés pour assurer leur santé-sécurité ;
- le plan de continuité d'activité, en ce qu'il s'inscrit dans une démarche holistique de gestion de crise, constitue également un véritable outil de la prévention des risques professionnels.

Titre IV La qualité des conditions de travail participe à la qualité de vie au travail et à la prévention primaire

Article 14 | De la qualité de vie au travail à la qualité de vie et des conditions de travail

Introduite par l'ANI du 9 décembre 2020 qui propose que « l'approche traditionnelle de la qualité de vie au travail soit revue pour intégrer la qualité de vie et des conditions de travail », la notion de QVCT a été consacrée par la loi du 2 août susvisée.

Désormais, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur doit engager au moins une fois tous les quatre ans une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant

notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail^[1].

À défaut d'accord sur le sujet ou de respect de l'accord d'adaptation conclu à l'issue de cette négociation, l'employeur devra engager chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la QVCT^[2].

Au-delà de l'évolution de cette obligation, cette nouvelle sémantique marque un véritable changement de paradigme en ce qu'elle consacre désormais une acception beaucoup moins limitée et plus ancrée dans la réalité des entreprises.

En lien étroit avec leur stratégie, la QVCT se conçoit désormais comme un objectif à part entière qui irrigue l'organisation des entreprises dans un souci d'amélioration continue.

Dans ce cadre, elle conduit chaque entreprise à développer à son niveau des actions tenant compte de sa spécificité.

Article 15 | *La QVCT, levier de compétitivité pour l'entreprise (approche systémique du sujet)*

Si l'ANI de 2020 rappelle que la qualité de vie au travail est un facteur de santé et de réalisation personnelle pour les salariés, il assure également que « sur le plan collectif, la QVCT est une des conditions de performance de l'entreprise ».

À cet égard, des enquêtes^[3] ont d'ailleurs montré une corrélation entre conditions de travail favorables et performance économique de l'entreprise. En effet, il n'est plus à démontrer que le bien-être au travail est un facteur de productivité accrue.

Plusieurs facteurs, inhérents à la mise en place d'une démarche de QVCT, peuvent par ailleurs expliquer le lien entre performance et QVCT :

- l'inscription de la QVCT dans une temporalité longue, qui permet de développer un environnement stable et d'instaurer notamment une culture de la prévention, un fonctionnement propice à la cohésion des équipes, et la diminution de l'absentéisme et du turn-over ;
- la sensibilisation et/ou la formation des acteurs de l'entreprise à l'intérêt de cette démarche ;
- le renforcement du dialogue social en entreprise ;
- le développement de méthodes voire d'outils s'inscrivant dans cette nouvelle démarche.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche souhaitent préciser certaines actions qui, en raison de leur proximité avec les conditions de travail et l'organisation, contribuent à l'amélioration de la QVCT.

Article 16 | *L'amélioration de la qualité de vie s'inscrit dans le cadre d'actions concrètes connectées aux conditions de travail et donc à l'organisation*

La QVCT repose sur des actions concrètes adaptées aux conditions de travail et aux particularités des services propres aux entreprises. Si le principe de proximité est au cœur de ces actions, en s'attachant aux spécificités d'un service par exemple, des démarches plus globales de l'entreprise doivent compléter celles-ci (en cas d'évolution ou de transformation).

[1] Article L. 2242-1 du code du travail.

[2] Article L. 2242-13 du code du travail.

[3] Cf. Étude Anact « Qualité de vie au travail et performance, que peut-on sérieusement évaluer ? », 3 octobre 2019.

16.1. Les pratiques managériales

La QVCT est fondamentalement un enjeu et une responsabilité collective. Les pratiques managériales constituent néanmoins un des leviers garantissant l'effectivité de la QVCT. Elles favorisent en effet la prévention primaire de façon adaptée en fonction des besoins du service, de l'équipe et des collaborateurs, en cohérence avec la culture de l'entreprise. De même, la proximité du manager avec les collaborateurs permet d'assurer une culture de la prévention au plus proche de la réalité du travail.

Les entreprises sont donc invitées à sensibiliser et à former les managers à la QVCT, notamment sur le volet santé-sécurité. Le management doit assurer par ailleurs le développement du collectif de travail ainsi que des individus en favorisant un environnement et une organisation de travail sains.

16.2. La lutte contre la désinsertion professionnelle^[1]

La désinsertion professionnelle constitue un risque autonome tel que rappelé par l'ANI et la loi du 2 août 2021. Celle-ci est étroitement liée aux conditions de travail, c'est pourquoi une approche préventive de ce risque participe à une démarche globale de la QVCT.

Des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle sont par ailleurs mises en place au sein des SPST interentreprises. Elles peuvent ainsi assister les employeurs face à des situations individuelles de risque de désinsertion professionnelle.

En outre, plusieurs outils déjà présents dans le droit positif soutiennent cet objectif de maintien dans l'emploi, tels que les visites de reprise et de préreprise et demandées (par le médecin, l'employeur, le salarié) pour définir d'éventuels aménagements, dont la mise en œuvre est fortement encouragée par l'ANI.

Néanmoins, l'accord précité, repris par la loi santé au travail, crée de nouveaux dispositifs accentuant cette démarche préventive de la désinsertion professionnelle.

Le rendez-vous de liaison

Un rendez-vous de liaison peut être organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié, associant le SPST, lorsque la durée de l'absence au travail du salarié, justifiée par l'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident médicalement constaté, est au moins égale à trente jours, en application de l'article D. 1226-8-1 du code du travail.

Le rendez-vous de liaison a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'examen de préreprise avec le médecin du travail et des mesures d'aménagement du poste voire du temps de travail.

La visite médicale de mi-carrière

Le salarié est examiné par le médecin du travail au cours d'une visite médicale de mi-carrière durant l'année civile de son 45^e anniversaire. Cet examen médical peut néanmoins être anticipé et organisé conjointement avec une autre visite médicale lorsque le salarié doit être examiné par le médecin du travail deux ans avant l'échéance précitée.

Cet examen vise à :

- établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur ;
- évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;

[1] Cf. glossaire.

- sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, les mesures d'aménagement et d'adaptation ou de transformation du poste de travail.

La visite de préreprise

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi, les travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trente jours peuvent bénéficier d'une visite de préreprise.

Au cours de l'examen de préreprise, le médecin du travail peut recommander des aménagements et adaptations du poste de travail, un reclassement, des formations professionnelles en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation.

La convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)^[1]

À l'instar des salariés bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), les salariés inaptes ou pour lesquels le médecin du travail a, au cours de la visite de préreprise, identifié un risque d'inaptitude peuvent désormais bénéficier de la CRPE.

16.3. Les trajectoires professionnelles

Dans le prolongement des principes de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)^[2] propres à chaque entreprise, le présent accord souligne l'importance d'une transparence à l'égard des collaborateurs sur les évolutions d'ordres organisationnel, stratégique, technologique ou géographique, ayant des conséquences sur les emplois.

Il est par ailleurs rappelé que la GEPP peut intégrer des données de santé, de sécurité et de QVCT pour préparer les changements.

Cette visibilité des trajectoires professionnelles permet d'articuler QVCT et GEPP, offrant aux collaborateurs la possibilité d'anticiper le changement de leurs conditions de travail. Favorisant ainsi leur employabilité, elle permet par ailleurs de prévenir les éventuels aménagements voire adaptations des postes de travail des salariés, en adéquation avec des organisations de travail en fréquente évolution.

16.4. La conduite des transformations

Dans un environnement rythmé par de profondes mutations, les entreprises doivent porter une attention particulière aux conséquences sur la qualité de vie et des conditions de travail de leurs salariés.

L'anticipation, aspect incontournable de la prévention primaire, ainsi que l'accompagnement des salariés à chaque niveau sont ainsi essentiels pour répondre à cet objectif et pour pérenniser les transformations. Les entreprises prennent en compte les conséquences humaines de ces projets et prévoient des plans d'accompagnement.

En cas de transformations, des échanges réguliers sur le travail sont favorisés pour accompagner ces changements.

16.5. L'expression collective des salariés

Le dialogue et l'expression collective libre des collaborateurs sur leur travail contribuent à la QVCT et au sens donné au travail. Les entreprises sont ainsi encouragées à organiser des temps d'échange afin de garantir l'expression directe et collective des salariés sur leur travail.

[1] Cf. glossaire.

[2] Cf. glossaire.

Article 17 | La protection sociale^[1] comme levier de prévention

Les partenaires sociaux de la branche sont très attachés à leur régime professionnel (RPP) qu'ils ont mis en place dès 1962 et qui couvre les salariés des sociétés d'assurances tant sur les frais de santé que sur la prévoyance lourde (invalidité, incapacité, mi-temps thérapeutique, décès). Ce régime professionnel intervient en complément du régime général de la sécurité sociale. En effet, ce socle de garanties collectives professionnelles, complété très souvent par une surcomplémentaire d'entreprise, est financé quasi exclusivement par les employeurs et concourt ainsi à agir en faveur de la santé et de la sécurité des salariés du secteur.

La protection sociale complémentaire apporte une couverture additionnelle dans la mesure où la sécurité sociale ne couvre pas la totalité des dépenses ou l'ensemble des risques auxquels peuvent faire face un individu et sa famille et permet de ce fait un meilleur accès aux soins.

Article 18 | Piloter et animer la QVCT

La construction d'une politique ambitieuse de QVCT tant au niveau des entreprises qu'au niveau de la branche implique la mise en œuvre d'une démarche globale portée par chacun des acteurs, à travers le pilotage et l'animation des actions déployées à leur niveau.

Cette approche permet ainsi de contribuer à améliorer la connaissance des enjeux de santé au travail pour mettre en œuvre des actions de prévention mieux ciblées et plus efficaces.

Elle peut également permettre de communiquer et diffuser largement les politiques de QVCT.

18.1. Actions au niveau des entreprises

Les signataires incitent les entreprises à poursuivre, le cas échéant, leurs démarches d'innovation et d'expérimentation lors de la négociation relative à la QVCT.

Conformément à l'article 9.3 du présent accord, il est rappelé que dans les entreprises employant au moins 250 salariés un référent QVCT est désigné par l'employeur pour animer et promouvoir la démarche QVCT.

Par ailleurs, les entreprises sont invitées à porter à la connaissance de la branche leurs initiatives, actions et expérimentations menées en la matière, notamment celles prévues par leurs accords.

18.2. Actions au niveau de la branche

Au niveau de la branche, les bonnes pratiques mises en place en matière de QVCT dans les entreprises adhérentes feront l'objet d'un recensement.

Elles seront présentées en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). En fonction des besoins exprimés par les partenaires sociaux, la CPPNI pourra également mandater un groupe de travail technique paritaire sur une ou des thématiques particulières abordées dans le présent accord.

Titre V | Clauses finales

Article 19 | Suivi de l'action de la branche

Un bilan de réalisation du présent accord sera présenté en CPPNI, dans les six mois précédant le terme de l'accord.

La réunion sera inscrite à l'agenda social de la branche.

[1] Cf. glossaire.

Article 20 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui prendra fin au 1^{er} juillet 2027.
Son renouvellement sera inscrit de plein droit à l'agenda social 2027.

Article 21 | Dépôt

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal ; le présent accord entre en vigueur le lendemain du jour dudit dépôt.

Fait à Paris, le 18 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Glossaire

Convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)^[1]

La CRPE a pour objet de faciliter, à la suite d'un arrêt de travail, la reprise des salariés dans leur emploi ou leur permettre d'acquérir la connaissance et le savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier (au sein de la même entreprise ou dans une autre entreprise).

D'une durée maximale de dix-huit mois, ce dispositif permet aux salariés concernés de suivre une formation en vue de faciliter leur retour à l'emploi dans leur entreprise d'origine (en se réhabilitant à leur poste ou en apprenant un autre métier) ou dans une autre entreprise (en apprenant un autre métier).

Lorsque la rééducation professionnelle est assurée par l'employeur du salarié, elle fait l'objet d'un avenant au contrat de travail sans modification de rémunération. Dans le cas contraire, elle est effectuée dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre à but non lucratif.

Sa mise en place nécessite une convention conclue entre le salarié, l'employeur et la caisse primaire d'assurance maladie (ou caisse générale de sécurité sociale) et un avenant au contrat de travail signé par le salarié.

Elle est destinée :

- aux salariés bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) inaptes ou pour lesquels le médecin du travail a, au cours de la visite de préreprise, identifié un risque d'inaptitude ;
- depuis la loi du 2 août 2021, aux salariés inaptes ou pour lesquels le médecin du travail a, au cours de la visite de préreprise, identifié un risque d'inaptitude.

Désinsertion professionnelle^[2]

La carrière d'un salarié est jalonnée d'évènements (ex : changement de poste, accident du travail, réorganisation au sein de l'entreprise...) susceptibles d'engendrer un processus qui peut impacter sa capacité à tenir son emploi dans la durée : ceci est le processus de désinsertion professionnelle. Ces évènements peuvent être cumulatifs avec d'autres phénomènes comme le vieillissement.

Le processus mis en œuvre peut avoir des issues diverses et plus ou moins certaines et réversibles, selon le moment où l'on agit. Ainsi, plus on agit tardivement et plus le processus de désinsertion sera installé et irréversible. Inversement, si l'on agit le plus en amont possible, la désinsertion est encore incertaine et le processus réversible.

Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)

La notion de GEPP est apparue en 2017 (ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017) avec l'obligation pour l'employeur, dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension

[1] Questions-réponses sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021.

[2] Extrait du guide de l'Aract de Basse-Normandie – Processus de désinsertion professionnelle : des outils et des exemples pour situer son entreprise.

communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins cent cinquante salariés en France, d'engager, au moins une fois tous les quatre ans, une négociation portant sur la GEPP (code du travail, art. L. 2242-2).

À défaut de définition officielle de la GEPP, les articles L. 2242-20 et L. 2242-21 du code du travail (dispositions supplétives) définissent des éléments pouvant être abordés lors de la négociation sur la GEPP.

À titre d'exemple :

- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;
- les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ;
- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité ;
- les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
- les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions ;
- la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;
- les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée ;
- la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l'alternance, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés.

Intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP)^[1]

Un IPRP (intervenant en prévention des risques professionnels) est une personne, physique ou morale, dotée de compétences techniques, organisationnelles ou médicales (hors médecine du travail) dont la mission consiste à participer à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, en complément de l'action conduite par le médecin du travail. Ainsi, ces professionnels de la prévention peuvent avoir des profils très variés : conseillers en prévention, psychologues, ergonomes, toxicologues. Ils sont indépendants ou font partie d'un service de santé au travail ou d'une entreprise. Ils interviennent pour apporter une approche pluridisciplinaire en prévention aux services de santé au travail et aux entreprises.

[1] Source : <https://carsat-hdf.fr/index.php/entreprises/cmpetences-externes-iprp-rps/reseau-iprp#ce-qu-en-pensent-les-institutions>.

Plan santé au travail 2021-2025 (PST 4)^[1] (extraits)

Tous les cinq ans depuis 2004, les pouvoirs publics fixent les grandes orientations liées à la santé au travail.

En mettant en place un plan national de santé au travail (PST), l'enjeu est d'améliorer durablement la santé au travail de chacun et de prévenir des risques professionnels en fédérant tous les acteurs concernés dans le monde du travail.

Le 4^e plan de santé au travail (PST 4) conforte le renversement de perspective opéré par le PST 3 en accordant la priorité à la prévention sur la réparation.

Axe stratégique 1 (renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention). Il ne s'agit plus seulement de réagir aux accidents et maladies survenus du fait du travail mais d'évaluer les risques de manière préalable et systématique pour les réduire ou les éviter, et de promouvoir un environnement de travail propice à l'amélioration de la santé.

Le PST 4 mobilisera l'ensemble des acteurs de la prévention afin de permettre l'appropriation la plus large possible d'une culture de prévention, que ce soit par le renforcement des démarches d'évaluation des risques professionnels, la promotion de la formation en santé au travail, une meilleure conception des équipements et lieux de travail ou encore la prévention des risques liés aux mutations du marché du travail : nouvelles technologies, formes particulières d'emploi...

Les différences d'exposition liées au sexe seront, de manière transversale, mieux prises en compte (objectif 1). La poursuite de la mobilisation sur certains risques prioritaires, auxquels sont ajoutés les troubles musculosquelettiques, semble également indispensable (objectif 2), de même que la promotion de démarches en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail qui, lorsqu'elles sont fondées sur un véritable dialogue social et professionnel, permettent d'accompagner les transformations du travail et des organisations, voire d'accroître l'égalité femmes-hommes dans les entreprises (objectif 3).

[...]

Axe stratégique 3 (adapter la politique de santé au travail aux défis d'aujourd'hui et de demain). Les travailleurs sont concernés par des risques ou des pathologies relevant de multiples facteurs – issus de leur milieu professionnel comme de leurs pratiques quotidiennes ou de l'environnement dans lequel ils évoluent – sur lesquels il convient d'agir de manière cohérente et coordonnée. Dans ce cadre, le PST 4 souhaite encourager une approche partagée de la santé intégrant, tout en respectant leurs spécificités, santé au travail, santé publique et santé-environnement. Pour prévenir les risques multifactoriels et agir sur les déterminants de santé en milieu professionnel, le PST 4 identifie plusieurs actions dont le développement des actions de lutte contre les addictions en milieu professionnel.

Le CESE rappelle que « pour l'organisation mondiale de la santé (OMS), l'addiction se définit par l'impossibilité de contrôler une pratique visant à produire du plaisir ou à écarter une sensation de malaise, et d'interrompre sa poursuite malgré ses conséquences négatives. L'objet de l'addiction devient progressivement une "béquille" dont la personne ne peut plus se passer et qui envahit son quotidien. »^[2]

Protection sociale

L'exposé des motifs de l'ordonnance du 4 octobre 1945 définit la sécurité sociale comme « la garantie donnée à chacun qu'en toutes circonstances il disposera des moyens nécessaires pour assurer sa subsistance et celle de sa famille dans des conditions décentes. [...]

[1] Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/plans-gouvernementaux-sante-au-travail/article/plans-sante-au-travail-pst>.

[2] <https://www.lecese.fr/content/le-cese-rendra-ses-pr-conisations-sur-les-addictions>.

Envisagée sous cet angle, la sécurité sociale appelle l'aménagement d'une vaste organisation nationale d'entraide obligatoire qui ne peut atteindre sa pleine efficacité que si elle présente un caractère de très grande généralité à la fois quant aux personnes qu'elle englobe et quant aux risques qu'elle couvre ».

Cet extrait souligne bien la philosophie constitutive de la sécurité sociale voire de la protection sociale dans son ensemble. Le « Vocabulaire juridique Capitant » définit la protection sociale comme « un ensemble de mesures par lesquelles la société entend protéger les individus contre des risques sociaux »^[1].

Concrètement, la protection sociale désigne ainsi l'ensemble des mesures et des régimes permettant aux assurés de faire face aux conséquences financières de risques sociaux, reposant sur un principe de solidarité. Ces mécanismes peuvent être publics (sécurité sociale, collectivités territoriales, État...) ou privés (organismes assureurs), obligatoires (protection sociale complémentaire pour les salariés du secteur privé) ou facultatifs (régimes supplémentaires). Les risques couverts se caractérisent par leur reconnaissance collective, et constituent traditionnellement les aléas suivants :

- maladie ;
- prévoyance (incapacité, invalidité, décès) ;
- maternité et famille ;
- accidents du travail et maladies professionnelles ;
- vieillesse ;
- perte d'autonomie ;
- perte d'emploi ;
- pauvreté.

La protection sociale, dans sa dimension collective et professionnelle, constitue par ailleurs un véritable levier de prévention des risques professionnels. Elle contribue notamment à diminuer le renoncement aux soins, mesuré à 59 % en 2019^[2]. En effet, l'absence de complémentaire santé multiplierait par deux le taux de renoncement aux soins, en raison de la part très importante du reste à charge pour les assurés^[3]. À l'aune de ce phénomène de renoncement aux soins, la protection sociale permet en outre de prévenir l'apparition ou le développement de pathologies. Le régime professionnel des sociétés d'assurances constitue ainsi un autre moyen de prévention de la santé et de la sécurité des salariés.

Qualité de vie et conditions de travail

La qualité de vie et conditions de travail est une notion nouvelle non définie juridiquement. Néanmoins, plusieurs textes contiennent des éléments caractéristiques de ce concept émergent.

L'ANI du 19 juin 2013, « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle », définit la QVT comme « les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail, et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci, qui déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte ».

[1] G. Cornu, Vocabulaire juridique, PUF, 1987, p. 627.

[2] Sondage réalisé en 2019 par l'institut Opinionway pour Les Échos et Harmonie Mutuelle : « 59 % des personnes interrogées affirment avoir renoncé à des soins médicaux au cours des douze mois précédant l'enquête, dont 29 % pour des raisons financières » : <https://www.lesechos.fr/thema/sante-accompagnement/pourquoi-59-des-francais-ont-ils-deja-du-renoncer-a-des-soins-1148978>.

[3] G. Nezosi, Les facteurs « environnementaux » et individuels du renoncement aux soins, Vie publique, 2016 : <https://www.vie-publique.fr/parole-dexpert/262495-les-facteurs-du-renoncement-aux-soins>.

L'ANI du 9 décembre 2020, « Pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail », élargit cette notion en intégrant les conditions de travail afin d'insister sur l'enjeu de la santé-sécurité des salariés. Il précise en effet que « la qualité de vie au travail permet de dépasser l'approche par le risque professionnel en posant un regard plus large sur le travail et des conditions de réalisation. À cet égard, la qualité de vie au travail et son corollaire la qualité des conditions de travail participent à la qualité du travail et à la prévention primaire. Pour cette raison, le présent accord propose que l'approche traditionnelle de la qualité de vie au travail soit revue pour intégrer la qualité de vie et des conditions de travail ».

Cette nouvelle notion a été actée par la loi santé du 2 août 2021, les dispositions d'ordre public mentionnant notamment comme thème de négociation obligatoire la « négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail » (code du travail, article L. 2242-1).

Par ailleurs, les dispositions supplétives mentionnent que cette négociation « peut également porter sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels » (code du travail, article L. 2242-19-1). La santé-sécurité au travail constitue ainsi désormais une composante essentielle d'une démarche QVCT, dans cet objectif de prévention primaire.

Reconnaissance de l'inaptitude médicale au travail^[1]

L'inaptitude médicale au travail peut être prononcée par le médecin du travail lorsque l'état de santé (physique ou mentale) du salarié est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe.

Avant de prendre cette décision, le médecin du travail doit réaliser au moins un examen médical du salarié concerné et procéder (ou faire procéder) à une étude de son poste de travail. C'est uniquement lorsqu'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible alors que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste que le médecin du travail peut le déclarer inapte à son poste de travail.

L'avis d'inaptitude oblige l'employeur à rechercher un reclassement pour le salarié dans un autre emploi approprié à ses capacités au sein de l'entreprise ou du groupe. L'employeur doit également consulter le CSE sur ces propositions de reclassement^[2] sauf si le médecin du travail a fait mention expresse dans son avis que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi^[3].

Néanmoins, il peut procéder à son licenciement s'il est en mesure de justifier :

- de son impossibilité à lui proposer un emploi compatible avec son état de santé ;
- ou du refus par le salarié de l'emploi proposé.

L'employeur peut également licencier le salarié si l'avis d'inaptitude mentionne expressément que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Santé-sécurité

La santé et la sécurité sont deux notions dépourvues de définition juridique.

[1] Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/suivi-de-la-sante-au-travail-10727/article/la-reconnaissance-de-l-inaptitude-medicale-au-travail-et-ses-consequences>).

[2] Code du travail, article L. 1226-2.

[3] Code du travail, article L. 1226-2-1.

L'organisation mondiale de la santé définit néanmoins la santé comme « un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas en une absence de maladie ou d'infirmité » ^[1]. Elle précise également que la prévention en santé est « l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps ». La sécurité quant à elle désigne l'absence de dangers actuels ou de menaces pouvant affecter l'intégrité physique et mentale du salarié. Ces deux notions sont souvent utilisées conjointement compte tenu de leur corrélation mutuelle, la santé et la sécurité étant deux fins interdépendantes.

Malgré l'absence de définition légale, le code du travail prévoit une série de dispositions permettant d'appréhender ces concepts. En effet, pour assurer son obligation de santé-sécurité des salariés, l'employeur prend les mesures nécessaires sur le fondement des neuf principes généraux de prévention suivants (code du travail, article L. 4121-2) :

« 1° Éviter les risques ;

2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »

Services de prévention et de santé au travail (SPST)

Les services de prévention et de santé au travail caractérisent particulièrement le changement de paradigme lié à l'affirmation de la prévention primaire comme levier de réalisation de la santé-sécurité des salariés.

La loi du 2 août 2021 rebaptise ainsi les anciens services de santé au travail (SST) en « services de prévention et de santé au travail ». La prévention des risques professionnels était déjà un objectif reconnu aux SST, néanmoins la loi valorise cette dimension en complétant les missions légales attribuées aux SPST.

Le code du travail définit effectivement les SPST à l'aune de leurs missions (code du travail, article L. 4622-2) : ils ont « pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Ils contribuent à la réalisation d'objectifs de santé publique afin

[1] Préambule de la constitution de l'OMS adoptée en 1946.

de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi. À cette fin, ils :

1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;

1° *bis* Apportent leur aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;

2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail, en tenant compte le cas échéant de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;

2° *bis* Accompagnent l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise ;

3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge ;

4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;

5° Participent à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé prévue à l'article L. 1411-1-1 du code de la santé publique ».

Avenant n° 61 du 22 janvier 2026

relatif aux salaires au 1^{er} février 2026
(Île-de-France)

NOR : ASET2650254M

IDCC : 843

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

FBP ;

Syndicat patronal des boulangers-pâtisseries du Grand Paris ;

Maison de la boulangerie-pâtisserie de Seine-et-Marne ;

FEB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

UNSA FCS ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations patronales de la branche et les organisations syndicales de salariés se sont réunies le 22 janvier 2026 et ont décidé de conclure le présent avenant (accord Île-de-France n° 58) dans le cadre de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie – entreprises artisanales (IDCC 843).

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour sa mise en œuvre par ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de ladite convention collective, quel que soit leur effectif.

Article 1^{er}

Le salaire horaire de la région Île-de-France est déterminé ainsi qu'il suit, à compter du 1^{er} février 2026 : la valeur monétaire du point est fixée à 0,0567977 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 3,720364 du coefficient 155 au coefficient 240.

Article 2

En application de l'article 1^{er}, le salaire horaire minimum de la région Île-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à compter du 1^{er} février 2026 :

a) Pour le personnel de fabrication

Coefficient 155	12,57 €
Coefficient 160	12,86 €
Coefficient 170	13,43 €
Coefficient 175	13,71 €
Coefficient 185	14,28 €
Coefficient 190	14,57 €
Coefficient 195	14,85 €
Coefficient 240	17,42 €

b) Pour le personnel de vente

Coefficient 155	12,57 €
Coefficient 160	12,86 €
Coefficient 165	13,14 €
Coefficient 170	13,43 €
Coefficient 175	13,71 €
Coefficient 180	14,00 €
Coefficient 185	14,28 €
Coefficient 190	14,57 €

c) Pour le personnel de service

Coefficient 155	12,57 €
Coefficient 160	12,86 €
Coefficient 170	13,43 €

Article 3

Pour le personnel d'encadrement (cf. définition à l'article 9 de la CCN) les rémunérations annuelles fixées par conventions de forfait et définies par l'avenant n° 97 à la convention collective nationale (218 jours de travail) sont de 39 955 € pour les salariés « cadres 1 » et 57 328 € pour les salariés « cadres 2 ».

Article 4

Le présent avenant deviendra applicable à compter du 1^{er} février 2026.

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 22 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 115 du 20 janvier 2026 relatif aux salaires 2026

NOR : ASET2650257M

IDCC : 1043

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

ARC ;

FEPL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

UNSA ;

FS CFTD ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, se sont accordées sur de nouvelles valeurs relatives aux minima conventionnels.

Article 1^{er}

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

- aux entreprises de moins de 50 salariés qui constituent la quasi-totalité des employeurs de la branche ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif aux valeurs minimales conventionnelles permettant de calculer les salaires de 2026, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, conscients du fait que les salaires moyens des femmes en France sont inférieurs à ceux des hommes, rappellent que notre branche professionnelle, depuis de nombreuses années, a constaté que les rémunérations, à classifications égales, étaient égales entre les hommes et les femmes. Par ailleurs, les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir, le 9 mars 2026, une négociation en vue de l'examen de la nécessité de réviser les classifications en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Article 2

Les valeurs permettant le calcul des salaires, conformément à l'article 22, sont les suivantes :

- valeur du point catégorie A : 1,65 ;
- valeur du point catégorie B : 1,79 ;
- valeur fixe : 920,00 €.

Soit, pour mémoire, respectivement, les calculs suivants :

- catégorie A : $([\text{coefficient hiérarchique} \times 1,65] + 920 \text{ €}) \times \text{nombre d'heures contractuelles} / 151,67$;
- catégorie B : $([\text{coefficient hiérarchique} \times 1,79] + 920 \text{ €}) \times \text{nombre d'unités de valeur} / 10\,000$.

Article 3

Conformément à l'article 23, le prix du kilowattheure d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature complémentaire est de 0,1952 € (TTC).

Article 4

En ce qui concerne le calcul de l'avantage en nature pour le logement, à compter du 1^{er} janvier 2022, la formule de calcul a été simplifiée afin de ne contenir qu'une seule variable, à savoir l'IRL du quatrième trimestre de l'année précédente. Ainsi, au 1^{er} janvier de l'année N, la formule pour le calcul du montant de l'avantage en nature par mètre carré du logement (ANm²) est la suivante, avec le résultat arrondi à trois décimales :

- catégorie 1 : $\text{ANm}^2 \text{ N} = 3,269^{[1]} / 132,62^{[2]} \times 145,78^{[3]} = 3,593 \text{ €}$ à compter du 1^{er} janvier 2026 ;
- catégorie 2 : $\text{ANm}^2 \text{ N} = 2,581^{[1]} / 132,62^{[2]} \times 145,78^{[3]} = 2,837 \text{ €}$ à compter du 1^{er} janvier 2026 ;
- catégorie 3 : $\text{ANm}^2 \text{ N} = 1,906^{[1]} / 132,62^{[2]} \times 145,78^{[3]} = 2,095 \text{ €}$ à compter du 1^{er} janvier 2026.

Indépendamment de la catégorie et de la surface du logement, la valeur minimale de l'avantage en nature pour le logement par mois est la valeur fixée par l'Urssaf au 1^{er} janvier de l'année N pour la plus faible tranche de rémunération mensuelle et pour une pièce unique, et la valeur maximale est calculée sur une surface limitée à 60 mètres carrés. La valeur minimale à prendre en considération dès janvier 2026 est de 79,70 €.

Article 5

Les partenaires sociaux, à l'occasion de la présente négociation, ont également décidé :

- d'accorder une prime aux salariés qui obtiendront, entre le 1^{er} janvier 2026 et le 31 décembre 2026, par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE), le certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles (RNCP40275) ou le certificat d'aptitude professionnelle (CAP) de gardien d'immeuble (RNCP40308). Cette prime unique, à la charge de l'employeur du salarié,

[1] Il s'agit de la valeur de ANm² au 1^{er} janvier 2022, prise comme référence.

[2] Il s'agit de la valeur de l'IRL du 4^e trimestre 2021 prise comme référence.

[3] Il s'agit de la valeur de l'IRL du 4^e trimestre 2025.

relevant déjà de la convention collective de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles (IDCC 1043) au moment où le certificateur signifie au salarié l'obtention d'un des deux diplômes précités, sera d'un montant brut égal au Smic mensuel en vigueur (35 heures). Cette prime est versée avec le salaire du mois suivant l'obtention de l'un des diplômes précités. L'impact de cette prime sera analysé fin 2026 par les partenaires sociaux et ceux-ci décideront ou non sa reconduction sur l'année 2027, lors de la négociation annuelle des salaires de 2027 ;

- de préparer un avenant visant à modifier la répartition actuelle de la cotisation de la complémentaire santé de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles (IDCC 1043), de 50 % à la charge de l'employeur, pour parvenir à 55 % pour la part de l'employeur.

Article 6

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 20 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 2 février 2026

à l'avenant du 25 novembre 2025
relatif à un régime de prévoyance pour les non-cadres

NOR : ASET2650262M

IDCC : 1077

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

PDTAOE ;

NEGOA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFTD ;

FNAF CGT ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Un avenant à l'accord du 11 juillet 2017 relatif à un régime de prévoyance pour les non-cadres a été conclu le 25 novembre 2025.

Cet avenant ne mentionnant pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés, les partenaires sociaux se sont réunis afin de négocier un avenant à cet avenant pour y inclure ces stipulations, de façon qu'il puisse être étendu.

Article 1^{er} | *Modification de l'avenant du 25 novembre 2025*

L'avenant du 25 novembre 2025 est ainsi modifié :

À la suite de l'article 7 dudit avenant est inséré un nouvel article 8 ainsi rédigé :

« Article 8 | *Stipulations 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 avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées par l'article L. 2232-10-1 du

code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille. »

Article 2 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé en tout ou en partie conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé dans les conditions légales.

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

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à la date d'inscription de son dépôt.

Fait à Paris, le 2 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3224 | Convention collective nationale

IDCC : 1286 | **CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**
(Détailants et détaillants-fabricants)

Avenant n° 43 du 23 janvier 2026

relatif aux salaires
(annexe III de la convention collective)

NOR : ASET2650232M

IDCC : 1286

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

CNDC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Grille salariale

La grille de salaire pour 35 heures de travail par semaine ci-dessous détaillée sera applicable le mois de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

(Voir page suivante.)

Classes Catégories	Coefficient	Ancienne RAB ^[1]	Évolution en %	Nouvelle RAB ^[1]	Par mois	
1 A – SMC ^[2]	120	21 840,48 €	1,2 %	22 113,48 €	1 842,79 €	Débutants pdt 6 mois
1 B	130	22 004,28 €	1,2 %	22 277,28 €	1 856,44 €	
1 C	140	22 641,24 €	1,2 %	22 914,36 €	1 909,53 €	
2	150	23 351,16 €	1,2 %	23 642,28 €	1 970,19 €	
3 (CAP) A	160	24 188,28 €	1,2 %	24 479,52 €	2 039,96 €	
3 B	170	24 552,36 €	1,3 %	24 861,72 €	2 071,81 €	
4 (BTM)	190	25 626,12 €	1,2 %	25 935,60 €	2 161,30 €	À titre indicatif
Agent de maîtrise 1 ^{er} échelon	210	28 028,64 €	1,2 %	28 374,48 €	2 364,54 €	À titre indicatif
Agent de maîtrise 2 ^e échelon	250	30 649,44 €	1,2 %	31 031,64 €	2 585,97 €	À titre indicatif
Cadre débutant	350	45 737,64 €	1,2 %	46 301,76 €	3 858,48 €	À titre indicatif
Cadre confirmé	400	50 051,16 €	1,2 %	50 651,76 €	4 220,98 €	À titre indicatif
Cadre expert	500	56 821,68 €	1,2 %	57 513,24 €	4 792,77 €	À titre indicatif
[1] RAB = rémunération annuelle brute. [2] SMC = salaire minimum conventionnel (apprentis).						

Article 2 | Périmètre des entreprises

Compte tenu de la nature de l'accord, il n'est pas prévu de disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Parité professionnelle

Si à compétence égale, il est constaté une différence de salaire entre les hommes et les femmes, l'entreprise est tenue d'en analyser les écarts et les causes et de mettre en œuvre un plan pour rétablir la parité hommes-femmes.

Article 4 | Demande d'extension

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions de la loi du 13 novembre 1982.

Fait à Paris, le 23 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord paritaire du 19 janvier 2026

relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2026
(Bretagne Ouest-Atlantique)

NOR : ASET2650247M

IDCC : 1396

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

SFAC Bretagne Ouest-Atlantique,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Grille des minima

L'évolution des salaires minima pour l'année 2026 se fera en une seule augmentation qui interviendra le 1^{er} janvier 2026, selon le barème ci-après :

Barème des minima applicables au 1^{er} janvier 2026

Taux horaire × 151,67 heures.

(En euros.)

	Coefficients	Taux horaires bruts	Rémunération mensuelle brute
Niveau I	120	12,07	1 830,66
	125	12,18	1 847,34
	135	12,25	1 857,96
Niveau II	145	12,33	1 870,09
	155	12,53	1 900,43
	165	12,74	1 932,28
Niveau III	175	13,01	1 973,23
	185	13,32	2 020,24
	195	13,88	2 105,18

Article 2 | Contrepartie aux opérations d'habillement et de déshabillage

Aux termes des dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, les salariés assujettis au port d'une tenue de travail spécifique doivent pouvoir bénéficier d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière.

Le présent accord revalorise à compter du 1^{er} janvier 2026 la contrepartie financière forfaitaire à 218 € bruts annuels.

Cette contrepartie sera calculée au prorata du temps de travail effectif de chaque intéressé dans le cadre de la durée annuelle de travail en vigueur dans l'entreprise.

La présente contrepartie ne se cumule pas avec toute autre disposition ayant le même objet, instituée soit dans le cadre d'un accord d'entreprise, d'un accord d'établissement, ou par le biais d'un contrat de travail, et ce quelle qu'en soit la forme (repos ou financière) à condition toutefois que les dispositions retenues prévoient une contrepartie au moins égale au montant minimum forfaitaire ci-dessus.

Article 3 | Formalités de dépôt. Publicité

Le texte du présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion (Quimper) et aux services centraux du ministère chargé du travail (en 2 exemplaires – une version sur support papier et une version dématérialisée), conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Quimper, le 19 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 8 du 16 décembre 2025

à l'accord du 27 mars 1997
relatif à la prévoyance lourde

NOR : ASET2650259M

IDCC : 1486

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

SYNTEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC MEDIA+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de rééquilibrer les comptes du régime de prévoyance lourde, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ont engagé des travaux paritaires visant à moderniser les garanties applicables aux salariés, et à repenser l'architecture du dispositif.

Conscients des enjeux politiques et financiers induits par le sujet, ces derniers ont embrassé les responsabilités qui leur incombaient et ont choisi, d'une part, de moduler les taux de cotisations au régime et, d'autre part, d'adapter le périmètre de couverture minimal à l'évolution des risques sociaux.

À la suite d'une année de réflexions paritaires et, après avoir été éclairés par leur actuaire-conseil, lesdits partenaires ont, plus spécifiquement, décidé de :

- modifier le montant des capitaux décès, afin d'introduire davantage d'équité dans leurs modalités de calcul ;
- promouvoir un dispositif d'assistance aux aidants, en vue de prendre en compte l'augmentation de la probabilité de réalisation du risque de dépendance.

Par ailleurs, il a également été décidé de réviser les modalités de revalorisation des prestations périodiques, afin que ces dernières soient mises en conformité avec les exigences portées par la réglementation assurantielle.

Enfin, les partenaires sociaux ont entendu entériner les modalités de fonctionnement du comité paritaire de surveillance du régime.

En conséquence, les modifications qui suivent sont apportées à l'accord de branche modifié du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance lourde.

Article 1^{er} | *Modification des modalités de calcul du capital décès*

Au 1^{er} alinéa de l'article 3.2 de l'accord du 27 mars 1997, les occurrences « 170 » sont remplacées par « 200 ». La valeur « 340 » est remplacée par la valeur « 300 ».

Article 2 | *Modification des modalités de revalorisation des prestations périodiques*

L'article 9 de l'accord du 27 mars 1997 est remplacé par les stipulations suivantes :

« L'ensemble des prestations pourra être revalorisé conformément aux termes de la convention d'assurance et de gestion du régime. »

Article 3 | *Intégration d'une garantie d'assistance aux proches aidants*

Après l'article 9 de l'accord du 27 mars 1997, il est inséré un nouveau titre, comportant un article 10 ainsi rédigé :

« Article 10 | *Assistance aux proches aidants*

Une garantie d'assistance aux proches aidants est ouverte à tous les salariés relevant des stipulations du présent accord.

Cette garantie comprend nécessairement un service d'information et d'orientation, ainsi qu'un service de soutien psychosocial. »

La numérotation des articles suivants est modifiée en conséquence.

Article 4 | *Fonctionnement du comité paritaire de surveillance*

Après l'article 10 de l'accord du 27 mars 1997 ci-avant créé, il est inséré un nouveau titre, comportant un article 11 ainsi rédigé :

« Article 11 | *Comité paritaire de surveillance*

La mise en œuvre, le suivi et l'interprétation du régime de prévoyance sont confiés à un comité paritaire de surveillance.

Le comité est composé d'un titulaire et d'un suppléant pour chaque organisation syndicale de salariés représentative, et d'un nombre égal de représentants au titre des organisations professionnelles d'employeurs représentatives. Le comité désigne en son sein, pour deux (2) ans, un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) choisis alternativement dans chacun des collèges salariés et employeurs.

Les organisations syndicales de salariés et fédérations d'employeurs représentatives et signataires du présent accord y siègent avec voix délibératives. Les votes sont effectués à la majorité des représentants titulaires présents au sein de chaque collège.

Le comité se réunit au moins deux (2) fois par an, sur convocation de son ou sa président(e).

Le comité paritaire a compétence pour :

– étudier l'ensemble des questions posées par l'application du présent accord ;

- veiller au bon fonctionnement du régime ;
- examiner les comptes annuels présentés par les organismes, ainsi que l'évolution statistique et démographique du régime ;
- contrôler les opérations administratives et financières et dans ce cadre, se faire assister par un conseil extérieur choisi paritairement dont la mission sera définie également paritairement ;
- mettre en place les indicateurs de performance destinés à mesurer l'efficacité technique, administrative et financière des organismes de prévoyance en se faisant assister par un conseil extérieur choisi paritairement ;
- adapter les paramètres du protocole technique et financier selon les besoins liés à l'équilibre des comptes ;
- proposer des modifications à apporter au présent accord et/ou à la convention d'assurance, ou examiner les propositions faites en ce sens par les organismes ;
- définir les actions à mettre en œuvre au titre de l'action sociale de branche et décider de l'affectation des sommes figurant au fonds d'action sociale.

En cas de litiges relatifs à l'application des stipulations du présent accord, le comité pourra être saisi par les organismes afin de les interpréter et d'arrêter un avis qui servira à l'ensemble des dossiers présentant la même difficulté.

Le comité est en outre compétent pour statuer sur les demandes d'adhésion au régime émanant d'entreprises ne relevant pas de la convention collective mais qui :

- en font, par voie d'usage, une application volontaire totale ou partielle ;
- ou sont filiales d'une entreprise (ou appartiennent à un groupe) qui relève de la convention collective.

Sur demande du comité, les représentants des organismes assistent aux réunions. Les organismes se chargent de la préparation et la tenue des réunions du comité et en assurent le secrétariat. »

Article 5 | Modification des cotisations

Le 2 de l'annexe 1 à l'accord du 27 mars 1997 est rédigé comme suit :

« Pour l'ensemble des risques garantis par l'accord "Prévoyance" du 27 mars 1997, les entreprises adhérentes au régime de branche s'acquitteront d'une cotisation calculée comme suit :

- sur la tranche 1 du salaire brut : 0,85 % ;
- sur la tranche 2 du salaire brut : 1,10 %. »

Article 6 | Stipulations juridiques et administratives

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national aux entreprises visées par la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Date d'effet. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2026, sous réserve de son extension.

Conditions de révision et de dénonciation de l'accord

Le présent avenant s'incorpore à l'accord de branche du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance lourde, qu'il modifie. Il est donc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Fait à Paris, le 16 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 46 du 3 février 2026

relatif aux salaires minima conventionnels
à compter du 1^{er} février 2026

NOR : ASET2650260M

IDCC : 1513

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

ABF ;

MEMN ;

SBSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFTD ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux, représentant des entreprises et des salariés, se sont réunis en CPPNI le 29 janvier 2026, afin de négocier sur les salaires minima conventionnels de la branche IDCC 1513.

Le présent accord substitue et remplace l'accord précédent, signé sur le même sujet, à compter du 1^{er} février 2026.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | Salaires minima conventionnels au 1^{er} février 2026

Les salaires minima conventionnels garantis pour un horaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1^{er} février 2026 :

Catégorie	Niveau	Échelon	Minima CCN 1 ^{er} janvier 2026 1,20 %
Ouvriers, employés	1	1	1 839,80
		2	1 848,39
		3	1 901,31
	2	1	1 952,39
		2	2 003,91
		3	2 055,35
	3	1	2 124,22
		2	2 174,82
		3	2 227,84
	4	1	2 366,10
		2	2 435,18
Techniciens et agents de maîtrise	4	10	2 366,10
		20	2 435,18
	5	10	2 607,79
		20	2 676,92
		30	2 746,04
	6	10	2 918,55
		20	3 056,73
		30	3 264,75
Cadres	6	2	3 056,73
		3	3 264,75
	7	1	3 505,55
		2	3 747,26
		3	3 988,95
	8	1	4 299,70
		2	4 610,49
		3	5 180,31

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des « activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières » dans les conditions prévues par celle-ci et par l'accord du 12 juillet 1989 (métropole et DOM).

Il constitue la quarante-sixième actualisation de la grille des salaires négociés le 24 mai 1988.

Il est confirmé que les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée aux entreprises relevant de la branche et concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche un accès uniforme à la grille des rémunérations relevant de l'accord de salaires ainsi complété.

Article 3 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 1142-7 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une égalité professionnelle effective, conformément aux articles D. 1142-2 à D. 1142-14, D. 1151-1 du code du travail portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, et à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

Article 4 | Absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Concernant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un accord portant sur les salaires minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, qui s'avèrent sans objet au regard du champ de l'accord (art. 2).

En effet, les salaires minima doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 5 | Durée d'application

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être substitué par un accord ultérieur selon les modalités fixées.

Article 6 | Force normative

Les salaires minima conventionnels prévus par le présent accord constituent les salaires minima hiérarchiques au sens du 1° de l'article L. 2253-1 du code du travail.

À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes aux salariés concernés.

Article 7 | Dépôt. Extension et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt (dépôt des accords collectifs, 14, avenue Duquesne, 75007 Paris) et d'une demande d'extension en application des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 8 | *Modalité d'application dans le temps*

Les dispositions du présent accord seront applicables aux entreprises adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs signataires à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la direction générale du travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la convention collective nationale et non adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs signataires un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 3 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 4 février 2026

relatif à la réécriture de la convention collective
(art. 21 « Rémunérations minimales mensuelles »)

NOR : ASET2650223M

IDCC : 1516

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

SYCFI ;

Les acteurs de la compétence ;

SYNOFDES,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation, conscients des évolutions rapides de l'environnement économique, social et réglementaire dans lequel s'exercent les activités de formation, réaffirment leur volonté commune d'adapter les dispositions conventionnelles afin de renforcer la lisibilité, l'équité et l'attractivité des emplois de la branche.

Dans cette perspective, et afin d'accompagner l'évolution des pratiques de rémunération, les partenaires sociaux conviennent de mettre en œuvre, selon un calendrier progressif, le passage à la « mensualisation » des rémunérations au sein de la branche. Ainsi, les rémunérations minimales conventionnelles seront fixées pour un mois civil et non plus pour une année civile.

Par ailleurs, soucieux d'assurer le respect effectif des minima conventionnels, les partenaires sociaux se sont attachés à préciser les éléments de rémunération à prendre en compte pour effectuer cette appréciation. Ils ont également fait le choix de retenir une assiette de comparaison plus restrictive que celle légalement prévue afin d'instituer une garantie conventionnelle en faveur de l'équité et du pouvoir d'achat des salariés.

Ces évolutions seront organisées sur une période transitoire maximale de quatre (4) ans à compter de la signature du présent avenant. Elles visent à sécuriser les modalités de rémunération, à harmoniser les pratiques et à garantir une compréhension claire des éléments de rémunération par les salariés comme par les employeurs.

Le présent avenant s'inscrit ainsi dans une démarche de modernisation du dispositif conventionnel, fondée sur la transparence, la sécurisation juridique et l'amélioration continue du cadre social de la branche, dans l'intérêt partagé des salariés et des entreprises.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

En revanche, le présent avenant ne peut s'appliquer à Wallis-et-Futuna et à la Polynésie française dans lesquelles s'applique le régime de spécialité législative.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Délai de mise en œuvre des dispositions du présent avenant

Les parties signataires conviennent de la mise en œuvre des dispositions du présent avenant dans un délai maximal de quatre (4) ans à compter de sa signature. À l'issue de ce délai, l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des organismes de formation seront tenues de mettre en place les dispositions prévues par le présent avenant.

Article 3 | Réécriture de l'article 21 de la convention collective nationale des organismes de formation

Les stipulations de l'article 21 de la convention collective nationale des organismes de formation seront, à l'issue d'un délai de 4 ans à compter de la signature du présent avenant, supprimées et remplacées par le texte suivant :

« Article 21 | Rémunération

La rémunération minimale conventionnelle s'appuie nécessairement sur l'emploi exercé et ainsi les compétences mises en œuvre.

L'universalité de la classification conventionnelle de la branche contribue à l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même emploi.

Les rémunérations minimales conventionnelles constituent, pour chaque salarié, le salaire brut mensuel auquel il a droit, *a minima*, conformément à la classification conventionnelle et à la grille des salaires minima conventionnels applicables. Elles sont déterminées dans le respect du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic).

21.1. Structure de la rémunération

La rémunération minimale conventionnelle est appréciée en tenant compte, outre du salaire de base, de toutes les sommes ayant la nature de salaire et versées en contrepartie de l'exécution de la prestation de travail.

Les éléments de rémunération à périodicité supérieure au mois ne sont inclus que pour les mois correspondant à leur date de versement normal.

Il s'agit, sans que cela constitue une liste limitative, des éléments de rémunération suivants : rémunération variable, prime d'objectifs, avantage en nature, etc.

Par exception au principe énoncé ci-avant, le treizième mois, lorsqu'il est versé, est exclu de la structure de la rémunération retenue pour apprécier le respect des rémunérations minimales conventionnelles.

Sont également exclus de la rémunération minimale conventionnelle, car non versés en contrepartie de l'exécution de la prestation de travail, notamment :

- les primes d'ancienneté et d'assiduité ;
- les primes de participation et d'intéressement ;
- les remboursements de frais ;
- les indemnités en cas de déplacement ;
- l'indemnité compensatrice de congés payés versée en cas de rupture du contrat de travail ;
- les primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité globale ou ses résultats globaux (à l'exclusion donc des primes d'objectif liées aux performances, à la productivité ou encore aux résultats de services ou d'établissements).

De même sont exclues les majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires et les majorations pour travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés.

21.2. Périodicité d'appréciation de la rémunération minimale conventionnelle

21.2.1. La rémunération minimale conventionnelle est fixée pour un salarié à temps complet (base 35 heures) ayant travaillé l'intégralité de la période de référence.

Elle est réputée respectée si, sur le mois, le salarié perçoit une rémunération mensuelle dans les conditions évoquées au présent article.

En cas d'entrée et/ou de sortie en cours de mois, ou en cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, non assimilée à du temps de travail effectif, son respect sera apprécié au *pro rata temporis*.

En cas de changement de classification en cours de mois, son respect sera également apprécié au *pro rata temporis*, à due proportion de la période durant laquelle chaque classification aura été effectivement occupée.

Le respect de la rémunération minimale conventionnelle s'apprécie donc :

- à la fin de chaque mois en cas de présence sur l'intégralité du mois ;
- à la fin du mois, *pro rata temporis*, en cas d'entrée en cours de mois ;
- ou à la date de rupture du contrat de travail en cas de rupture antérieure au dernier jour du mois.

21.2.2. Si une régularisation s'avère nécessaire pour atteindre la rémunération minimale conventionnelle, celle-ci doit être effectuée au plus tard sur le bulletin de paie du mois N + 1.

Néanmoins, en cas de rupture du contrat de travail en cours de mois, la régularisation doit être effectuée à la date de sortie des effectifs, la rémunération minimale conventionnelle étant alors appréciée au *pro rata temporis* du temps de présence du salarié dans les effectifs de l'entreprise.

21.3. Périodicité de la négociation sur les rémunérations minimales conventionnelles

Les négociations sur les rémunérations minimales conventionnelles de l'année N + 1 sont ouvertes au premier semestre de l'année N et prennent fin au plus tard le 30 juin de l'année N. À défaut d'accord au 30 juin de l'année N, aucune revalorisation des rémunérations minimales conventionnelles n'interviendra sur l'année N + 1,

excepté si le montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance devient supérieur à certaines rémunérations minimales conventionnelles. »

Article 4 | Dispositions transitoires

Pendant le délai maximal de mise en conformité de quatre (4) ans, les rémunérations minimales conventionnelles mensuelles sont établies par référence à la grille des salaires minima conventionnels annuels. Ainsi, la rémunération minimale conventionnelle mensuelle correspondant à un palier donné est égale à 1/12^e de la rémunération minimale conventionnelle annuelle correspondant audit palier.

Durant ce même délai, les entreprises qui versent un treizième mois, peuvent l'inclure dans la structure de la rémunération retenue afin d'apprécier le respect des rémunérations minimales conventionnelles.

Les dispositions transitoires cesseront de s'appliquer à l'issue d'un délai de quatre (4) ans à compter de la signature du présent avenant.

Article 5 | Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 6 | Notification, dépôt et demande d'extension

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Il fait l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 4 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 100 du 12 février 2026

relatif à la revalorisation des salaires minima
et de la prime à l'obtention d'un CQP
au 1^{er} février 2026

NOR : ASET2650269M

IDCC : 1534

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

Culture Viande ;

FNEAP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

Article 2 | Revalorisation du salaire de base mensuel minimum au 1^{er} février 2026

À compter du 1^{er} février 2026, la nouvelle grille s'établit comme suit :

Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Ouvriers. Employés			
Niveau I	1 835 €	1 849 €	1 859 €
Niveau II	1 880 €	1 895 €	1 911 €
Niveau III	1 937 €	1 957 €	1 978 €
Niveau IV	2 019 €	2 050 €	2 081 €

Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
TAM			
Niveau V	2 132 €	2 164 €	2 194 €
Niveau VI	2 318 €	2 411 €	2 504 €
Niveau VII	2 664 €	2 766 €	2 869 €
Cadres			
Niveau VIII	3 245 €	3 564 €	3 739 €
Niveau IX	4 353 €	4 677 €	5 048 €
Niveau X	5 460 €	5 888 €	6 361 €

Article 3 | Revalorisation de la prime à l'obtention du CQP

Les partenaires sociaux, soucieux de favoriser le recours à la certification et d'en renforcer l'attractivité, conviennent de revaloriser la prime versée à l'obtention du certificat de qualification professionnelle (CQP). Son montant est porté à 800 €, à compter du 1^{er} février 2026.

En conséquence, les dispositions suivantes sont modifiées comme suit :

Article 9 de l'accord du 5 juillet 2023 relatif aux certificats de qualification professionnelle :

« Tout salarié ayant obtenu un CQP perçoit, à cette occasion, une prime d'un montant minimum de 800 €, versée à l'issue de la certification. »

Article 6 de l'avenant n° 1 à l'accord du 5 juillet 2023 relatif aux certificats de qualification professionnelle :

« Les partenaires sociaux rappellent les différentes gratifications existantes liées aux CQP et à l'encadrement pédagogique :

- prime à l'obtention du CQP (art. 9 de l'accord CQP du 5 juillet 2023) : tout salarié ayant obtenu un CQP perçoit, à cette occasion, une prime d'un montant minimum de 800 €, versée à l'issue de la certification. [...] »

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 5 | Entrée en vigueur

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

Article 6 | Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de

l'article D. 2231-2 du code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

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

Fait à Paris, le 12 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 16 janvier 2026
relatif aux salaires minimaux conventionnels
à compter du 1^{er} février 2026

NOR : ASET2650265M

IDCC : 1586

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

FICT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

CFE-CGC Agro ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux, représentants des entreprises et des salariés, se sont réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) le 16 janvier 2026 afin de négocier sur les salaires minimaux conventionnels de la branche des industries charcutières.

Le présent accord annule et remplace l'accord relatif aux salaires minimaux conventionnels applicable à compter du 1^{er} janvier 2025, signé le 19 décembre 2024.

Dans la continuité des travaux engagés au sein de la branche, les partenaires sociaux se sont entendus sur un compromis équilibré, revalorisant les salaires minimaux conventionnels de + 1,20 % au 1^{er} février 2026.

Cette mesure traduit la volonté partagée de maintenir l'attractivité des emplois et la cohérence de la grille conventionnelle, tout en préservant la soutenabilité économique pour l'ensemble des entreprises de la branche, en particulier les plus petites structures.

L'accord répond à trois objectifs principaux :

- maintenir la grille conventionnelle au-dessus du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic), revalorisé au 1^{er} janvier 2026 ;
- garantir un écart significatif de + 12 euros entre le premier coefficient de la grille et le Smic ;
- appliquer une augmentation linéaire sur l'ensemble de la grille, permettant une revalorisation homogène des salaires pour tous les niveaux de qualification : ouvriers/employés, techniciens/agents de maîtrise et cadres.

Article 1^{er} | Salaires minimaux conventionnels au 1^{er} février 2026

Les salaires minimaux mensuels garantis, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1^{er} février 2026 :

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151,67 heures) « base 35 heures »
Ouvriers/employés	Niveau I	125	1 835,6 €
		130	1 840,9 €
		135	1 846,3 €
		140	1 852,6 €
	Niveau II	145	1 857,9 €
		150	1 863,3 €
		155	1 868,6 €
		160	1 880,3 €
		165	1 901,5 €
	Niveau III	170	1 912,1 €
		175	1 945,8 €
		180	1 978,5 €
		185	2 012,2 €
		190	2 043,7 €
		195	2 078,5 €
Techniciens/agents de maîtrise	Niveau IV	200	2 130,2 €
		205	2 151,3 €
		210	2 173,5 €
		215	2 197,7 €
		220	2 228,2 €
		225	2 265,1 €
	Niveau V	230	2 301,9 €
		235	2 338,9 €
		240	2 376,8 €
		245	2 412,6 €
		250	2 448,4 €
		255	2 486,4 €

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaire minima mensuel garanti (151,67 heures) « base 35 heures »
	Niveau VI	260	2 525,4 €
		265	2 562,3 €
		270	2 601,3 €
		275	2 639,2 €
		280	2 677,2 €
		285	2 713,1 €
		290	2 753,1 €
		295	2 790,0 €
	Niveau VII	300	2 827,8 €
		305	2 864,8 €
		310	2 902,7 €
		315	2 941,8 €
		320	2 979,6 €
		325	3 017,6 €
		330	3 052,4 €
		335	3 092,4 €
		340	3 129,3 €
		345	3 168,3 €
Cadres	Niveau VIII	350	3 319,7 €
	Niveau IX	400	3 580,1 €
	Niveau X	600	5 014,7 €
		700	5 763,4 €

Article 2 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 1142-7 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une égalité professionnelle effective conformément aux articles D. 1142-2 à D. 1142-14 du code du travail et aux annexes I et II du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Article 3 | *Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un accord portant sur les salaires minimaux conventionnels applicables aux salariés de la

branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 4 | Clause de rendez-vous

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir, dans les meilleurs délais, en cas de revalorisation au cours de l'année du Smic, si celui-ci devient supérieur au salaire minima conventionnel du premier coefficient prévu par le présent accord.

Article 5 | Champ et durée d'application

Le champ d'application du présent accord est la branche des industries charcutières.

Il est rattaché à la convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586) et à la convention collective nationale de la boyauderie (IDCC 1543) dont les champs d'applications ont été fusionnés par arrêté ministériel du 23 janvier 2019.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Force normative

Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent accord constituent les salaires minima hiérarchiques au sens du 1° de l'article L. 2253-1 du code du travail.

À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

Article 7 | Dépôt, extension et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension en application des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 8 | Modalités d'application

Les dispositions du présent accord seront applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la direction générale du travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la convention collective nationale des industries charcutières et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 16 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 15 décembre 2025

relatif aux salaires minimaux au 1^{er} avril 2026
(Corse)

NOR : ASET2650266M

IDCC : 1596, 1597

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

CAPEB Corse-du-Sud ;

CAPEB Haute-Corse ;

FBTP Corse-du-Sud ;

FBTP Haute-Corse,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR CFDT ;

UR FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment en Corse occupe aujourd'hui près de douze mille salariés directs, employés au sein de plus de six mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble de la région à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à

favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1^{er}

En application des articles XII-8 et XII-9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596) et non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Corse.

Article 2

Pour la région Corse, 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, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, comme indiqué dans le tableau ci-après pour les départements de Corse-du-Sud et de Haute-Corse :

À compter du 1^{er} avril 2026 :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
Niveau I Ouvriers d'exécution			
– position 1	150	1 827,10 €	12,05
– position 2	170	1 870,60 €	12,33
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 932,59 €	12,74
Niveau III Compagnons professionnels			
– position 1	210	2 100,92 €	13,85
– position 2	230	2 274,76 €	15,00
Niveau IV Maître ouvriers ou chefs d'équipe			
– position 1	250	2 448,60 €	16,14
– position 2	270	2 622,44 €	17,29

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Ajaccio, le 15 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 15 décembre 2025

relatif aux indemnités de petits déplacements
au 1^{er} avril 2026
(Corse)

NOR : ASET2650267M

IDCC : 1596, 1597

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

CAPEB Corse-du-Sud ;

CAPEB Haute-Corse ;

FBTP Corse-du-Sud ;

FBTP Haute-Corse,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR CFDT ;

UR FO,

d'autre part,

Préambule

Le secteur du bâtiment en Corse occupe aujourd'hui près de douze mille salariés directs, employés au sein de plus de six mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble de la région à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à

favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1^{er}

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

Article 2

Pour la région Corse, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Pour les départements de Corse-du-Sud et de Haute-Corse à compter du 1^{er} avril 2026 :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1 (0 à 10 km)	1,56 €	2,54 €	11,00 €
2 (10 à 20 km)	2,90 €	5,26 €	
3 (20 à 30 km)	4,24 €	8,22 €	
4 (30 à 40 km)	5,69 €	11,26 €	
5 (40 à 50 km)	8,55 €	14,36 €	
6 (50 à 65 km)	10,89 €	18,18 €	
7 (65 à 80 km)	12,91 €	22,25 €	

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Ajaccio, le 15 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 96 du 27 janvier 2026

relatif à la modification de la convention collective
(art. VII-9 « Congés exceptionnels pour événements familiaux »)

NOR : ASET2650253M

IDCC : 1607

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

FFIJP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FG FO construction ;

CFE-CGC métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche ont convenu de modifier l'article VII-9 de la CCN intitulé « Congés exceptionnels pour événements familiaux ».

Ces modifications ont notamment pour objet de mettre en conformité la convention collective avec la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité.

Elles ont aussi pour objectif d'améliorer certains droits et d'apporter certaines précisions :

- le Pacs est dorénavant mentionné comme donnant droit à des jours d'absence au même titre que le mariage, pour le mariage d'un enfant ou le décès d'un partenaire ;
- accorder un congé de 15 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant et ce quel que soit son âge ;
- passer de 3 jours à 5 jours pour le décès d'un conjoint, d'un partenaire lié par un pacs ou d'un concubin ;
- passer de 3 jours à 5 jours pour le décès d'un père ou d'une mère ;
- accorder un congé d'une journée en cas de décès d'un grand-parent ;
- accorder 5 jours d'absence en cas d'annonce d'une pathologie grave ou d'un cancer chez un enfant.

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

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, article de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991.

Article 2 | *Modifications de l'article VII de la CCN*

L'article VII de la CCN est ainsi réécrit :

« Lorsqu'un événement de famille se produit pendant une période normale de travail, le salarié a droit, sur justification, à un congé exceptionnel pour lui permettre de faire face aux obligations résultant de cet événement.

Ces congés seront accordés dans les cas et les limites suivants :

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) du salarié : 1 semaine calendaire (ou 5 jours ouvrés) ;
- mariage ou Pacs d'un enfant : 1 jour ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant en vue de son adoption : 3 jours ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin : 5 jours ;
- décès d'un enfant : 15 jours ouvrables quel que soit l'âge de l'enfant et ce, sans préjudice du congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans d'une durée de 8 jours à prendre dans le délai d'un an à compter du décès de l'enfant, ce dernier étant indemnisé par la sécurité sociale ;
- décès du père, de la mère : 5 jours ;
- décès d'un beau-parent : 3 jours ;
- décès du frère ou de la sœur : 3 jours ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ;
- annonce d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer ou de la survenance d'un handicap chez un enfant : 5 jours.

La liste complète des pathologies chroniques ouvrant droit à ce congé spécifique est précisée dans le décret n° 2023-215 du 27 mars 2023. Parmi les pathologies, on peut notamment citer :

- accident vasculaire cérébral invalidant ;
- diabète de type 1 et diabète de type 2 ;
- formes graves des affections neurologiques et musculaires (dont myopathie), épilepsie grave ;
- insuffisance respiratoire chronique grave ;
- maladie d'Alzheimer et autres démences ;
- maladie de Parkinson ;
- mucoviscidose ;
- sclérose en plaques.

L'annonce d'une maladie rare répertoriée dans la nomenclature Orphanet et les allergies sévères donnant lieu à la prescription d'un traitement par voie injectable ouvrent droit à l'octroi de ce congé spécifique.

Ces congés exceptionnels n'entraînent aucune réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Ces congés doivent être pris au moment de l'événement sur présentation d'un justificatif. Lorsqu'un événement imprévisible (décès ou annonce d'une pathologie)

survient pendant un congé (par exemple, congé annuel), il prolonge la durée du congé. »

Article 3 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Les parties signataires indiquent enfin que, compte tenu des typologies d'entreprises de la branche, le contenu du présent avenant ne justifiait pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 27 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 19 janvier 2026

relatif aux listes des métiers exposés à des risques ergonomiques
prévues à l'article L. 4163-2-1 du code du travail

NOR : ASET2650246M

IDCC : 1631

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

FNHPA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFTD ;

UNSA FCDS,

d'autre part,

Considérant la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, qui prévoit :

- d'une part, un dispositif de prévention de l'usure professionnelle et un fonds d'investissement dédié auprès de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP), chargée des orientations et de la répartition des financements sur la base d'une cartographie des métiers et des activités particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques ;
- et d'autre part, l'ouverture par les branches professionnelles de négociations, dans les meilleurs délais, en vue d'aboutir à l'établissement des listes de métiers ou d'activités particulièrement exposés aux facteurs des risques ergonomiques.

Les partenaires sociaux de la branche de l'hôtellerie de plein air se sont saisis de cette thématique de négociation, rappelant que l'usure professionnelle peut se manifester sous différentes formes, notamment : des symptômes physiques se traduisant principalement par des troubles musculosquelettiques (TMS), des symptômes psychiques, voire des symptômes cognitifs. En outre, l'usure professionnelle peut conduire à l'incapacité partielle ou totale, empêchant le/la salarié(e) d'exercer certaines activités, voire, de pratiquer son métier.

Pour tenir compte de ces paramètres, et des dispositions légales et réglementaires en vigueur, ils sont convenus des dispositions ci-dessous :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 étendue, modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu, ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord concernent toutes les entreprises de la branche, et en particulier celles de moins de 50 salariés, qui sont majoritaires dans la branche et dont les spécificités sont prises en compte dans la cadre des présentes négociations de branche.

Article 3 | Classement des métiers et activités exposés aux facteurs de risques ergonomiques dans la branche

À la suite des situations de pénibilité et d'usure professionnelle diagnostiquées dans la branche, il est préconisé le classement dans le tableau ci-dessous par facteur de risques ergonomiques.

Au préalable, il est rappelé la teneur des risques ergonomiques visés.

A. Rappel des risques ergonomiques visés

1. Postures pénibles

Définition : les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations (art. D. 4161-1 1° b du code du travail) sont principalement celles qui comportent des gestes avec maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou des positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion ou positions du torse fléchi.

2. Manutention manuelle de charges/port de charges

Définition : on entend par manutention manuelle, toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou plusieurs travailleurs (art. R. 4541-2 du code du travail). Ces opérations peuvent comporter des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs en raison des caractéristiques de la charge ou des conditions ergonomiques défavorables.

3. Vibrations mécaniques

Définition : les vibrations mécaniques peuvent être transmises aux mains et aux bras par des machines portatives, guidées à la main ou encore par certaines opérations nécessitant que les opérateurs travaillent des pièces tenues à la main. Elles peuvent exposer les mains et les bras des opérateurs à des niveaux élevés de vibrations pouvant entraîner des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires. Les vibrations transmises à l'ensemble du corps, notamment lors de la conduite régulière de véhicules ou d'engins (exemples : chariots de manutention, tracteur...) sont susceptibles d'entraîner des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale (art. R. 4441-1 du code du travail).

Les risques constituent des facteurs de TMS qu'il est nécessaire de prévenir.

B. Tableau des métiers ou activités susceptibles d'être concernés par l'usure professionnelle dans la branche

Métier	Code PSE-ESE de l'Insee	Manutention manuelle de charges	Postures pénibles	Vibrations mécaniques
Agents d'entretien et de maintenance/espaces verts	631a, 632k, 633d, 477c,	Exposés	Exposés	Exposés
Serveurs barman, cuisiniers/ personnel de cuisine/agent d'hébergement	561b, 561c, 561d, 636d, 488a, 468b	Exposés	Exposés	Non exposés
Vendeurs en magasin	551a, 553b	Exposés	Exposés	Non exposés
Animateurs	435b, 637c	Exposés	Non exposés	Non exposés

La présente liste permet d'identifier les métiers et activités de la branche de l'hôtellerie de plein air, exposés à des facteurs ergonomiques et pourra être réactualisée en fonction de l'évolution des données. Elle permettra en outre à la commission des accidents de travail et des maladies professionnelles (CAT MP), d'orienter les fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle, en vue de financer des actions de prévention adaptées, de sensibilisation à destination des salariés des entreprises de la branche, ou de financer des congés de reconversion professionnelle.

C. Mesures de prévention collectives et individuelles

Les partenaires sociaux rappellent, qu'afin de prévenir la survenance des risques professionnels, un certain nombre de mesures de prévention collectives et individuelles ont été préconisées par l'accord collectif relatif à la prévention de la pénibilité du 11 décembre 2018 étendu, notamment :

■ Pour prévenir la survenance de risques liés aux postures pénibles :

- mettre en place des tapis antifatigue aux endroits où le personnel piétine le plus (derrière le bar...) ;
- adapter le matériel de bureau à la physiologie de l'opérateur (hauteur réglable des fauteuils...) ;
- veiller à une installation ergonomique du matériel bureautique (espace suffisant, hauteur des écrans et des postes de travail...) ;
- organiser l'espace de façon à permettre au travailleur de se déplacer, changer de position (assis-debout pour la caisse dans les commerces annexes...) ;
- agir sur les collectifs de travail (organisation, pauses, varier les tâches...) ;
- formation des intervenants aux gestes et postures et prévention des risques liés à l'activité physique ;
- mettre en place des procédures de travail.

■ Pour lutter contre les risques liés à la manutention manuelle de charges/port de charges :

- optimiser le conditionnement des produits et les containers de transports ;
- privilégier les moyens mécaniques de port des charges ;
- aménager l'environnement pour réduire les différents niveaux (notamment en application de la réglementation sur l'accessibilité) ;
- agir sur les collectifs de travail (organisation, pauses, varier les tâches...) ;
- formation des intervenants au port de charges et à l'utilisation des outils d'aide à la manutention.

- Pour lutter contre les risques liés aux vibrations mécaniques :
 - mettre en place des procédures de travail (notamment pour l’entretien et la maintenance...) ;
 - privilégier l’alternance des tâches ;
 - envisager l’alternance des activités et les rotations de postes ;
 - introduire des pauses et des temps de récupération ;
 - formation des intervenants aux gestes et postures avec outillages et machines ;
 - sensibilisation au port de protections individuelles adaptées ;
 - formation à l’utilisation et à l’entretien des machines et outils.

Article 4 | Suivi de l’accord et poursuite de négociations

Aux fins de suivi du présent accord, les entreprises qui sollicitent le FIPU, devront en informer la CPPNI de la branche (via la FNHPA) et préciser la nature des actions conduites pour réduire l’exposition aux trois facteurs de risques ergonomiques ainsi que les postes concernés.

Le présent accord fera l’objet d’un suivi annuel qui portera sur le nombre d’attributions de subventions accordées aux entreprises de la branche par le fonds d’investissement de la prévention de l’usure professionnelle, l’importance et l’objet des actions de prévention effectuées pour les salarié(e)s de la branche (équipement, formation, sensibilisation, aménagement ou frais de personnel).

Les partenaires sociaux s’engagent en outre à poursuivre les négociations pour mieux cerner les principales expositions professionnelles des salariés de la branche aux risques professionnels et proposer des mesures de prévention adaptées.

Article 5 | Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans, à l’issue de laquelle le présent accord cessera de produire ses effets.

Il entrera en vigueur le lendemain de la parution de son arrêté d’extension au *Journal officiel*. Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est soumis à la procédure d’extension, selon les dispositions légales en vigueur et fera l’objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 19 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 28 janvier 2026 relatif à la participation des salariés aux résultats

NOR : ASET2650248M

IDCC : 1631

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

FNHPA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche HPA, réunis en CPPNI, sont convenus du présent accord, en vue de permettre la mise en place et le développement de la participation des salariés au sein des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche HPA, avec pour objectif de les associer collectivement davantage à la bonne marche de l'entreprise et aux résultats de son expansion. La participation concourt ainsi à la mise en œuvre de la gestion participative dans l'entreprise.

Le présent accord de participation est conclu en application des dispositions des articles L. 3322-1 et suivants du code du travail, en particulier de l'article L. 3322-9 du code du travail concernant la mise en place d'un dispositif de participation conclu au niveau de la branche et agréé selon les conditions prévues à l'article L. 3345-4 et rappelées plus avant.

En outre, le présent accord tient compte de l'article 5 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, qui impose une obligation expérimentale de « partage de la valeur » aux entreprises d'au moins 11 salariés, qui ne sont pas tenues de mettre en place un régime de participation, mais dont le bénéfice net fiscal est égal au moins à 1 % de leur chiffre d'affaires pendant au moins 3 exercices constitutifs. Conformément aux dispositions légales, il est rappelé que ces entreprises peuvent satisfaire à cette obligation en mettant en place un abondement employeur dans le cadre d'un plan d'épargne, ou en versant une prime de partage de la valeur, ou en mettant en place un dispositif d'intéressement ou de participation.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu, ainsi qu'à leurs salariés.

Plus spécifiquement, ces entreprises sont celles :

- employant moins de 50 salariés et non-assujetties à la participation obligatoire. Celles-ci pourront opter, si elles le souhaitent, pour le régime de participation mis en place par la branche et appliquer l'accord-type ou « clé en main » annexé, sous réserve de leur adhésion par décision unilatérale, dans les conditions prévues ci-après ;
- employant au moins 11 salariés et dégageant un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % de leur chiffre d'affaires pendant au moins 3 exercices consécutifs. Celles-ci mettront en place un dispositif de participation, dans les conditions définies ci-après, sauf application d'un autre dispositif de partage de valeur ;
- employant au moins 50 salariés dans les seuls cas suivants :
 - l'effectif de 50 salariés de ces entreprises n'a pas été atteint pendant 5 années civiles consécutives ;
 - ou le bénéfice net fiscal de ces entreprises est insuffisant pour calculer une réserve spéciale de participation selon la formule légale ;
 - ou, ces entreprises bénéficient, à la date d'entrée en vigueur de la loi du 29 novembre 2023, du report de 3 ans de la mise en place de la participation en cas de couverture par un accord d'intéressement ;
 - ou ces entreprises bénéficient, à la date d'entrée en vigueur de la loi du 29 novembre 2023, du report de 2 ans à leur création, si cette dernière ne résulte pas d'une fusion, partielle ou totale, d'entreprises préexistantes.

En outre, conformément aux dispositions légales en vigueur, tout accord de participation doit prévoir l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation à un plan d'épargne entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI), ce qui implique que toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord et adhérant au dispositif de participation proposé, devra disposer d'un PEE ou PEI.

Compte tenu de l'expérimentation de partage de la valeur, prévoyant une formule de calcul de la réserve spéciale de participation dérogatoire, les entreprises concernées ne sont plus tenues par le calcul de la formule légale.

Il est donc proposé la formule dérogatoire suivante :

$$RSP = RC \times k$$

RSP = réserve spéciale de participation.

RC = résultat courant avant impôt (le résultat courant étant défini comme la somme du résultat d'exploitation et du résultat financier, excluant les éléments exceptionnels et non récurrents).

K = coefficient compris entre 1 % et 5 %.

Toutefois, les entreprises concernées auront la faculté d'appliquer la formule légale de calcul de la RSP telle que définie à l'article L. 3324-1 du code du travail.

Article 2 | Adhésion des entreprises

Le présent accord de branche est facultatif.

L'entreprise, qui souhaite appliquer le dispositif conventionnel de participation, doit y adhérer :

■ Par décision unilatérale de l'employeur, dans les entreprises de moins de 50 salariés, en utilisant l'accord-type ou « clé en main » annexé, avec options non-adaptables, après information du comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe dans l'entreprise.

Il est possible pour les entreprises de 50 salariés et plus, de s'appuyer sur l'accord-type ou « clé en main » annexé au présent accord de branche, mais elles doivent conclure un accord collectif de participation, selon l'une des modalités suivantes : accord conclu entre l'employeur et les délégués syndicaux, accord conclu entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, accord conclu au sein du comité économique et social (CSE), ou ratification à la majorité des 2/3 du personnel d'un projet de contrat proposé par l'employeur (le cas échéant, sur demande conjointe de l'employeur et si elles existent dans l'entreprise, des organisations syndicales représentatives ou du CSE).

Une fois complété et signé, l'accord-type ou « clé en main » est déposé par l'entreprise sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr. Ce dépôt devra obligatoirement intervenir avant le premier versement de la participation.

Une copie de l'accord original signé est transmise par l'entreprise à l'organisme qu'elle a choisi pour le suivi des comptes de participation dans le cadre de son ou ses plan(s) d'épargne salariale.

Article 3 | Commission de suivi

La CPPNI de la branche est chargée de suivre l'application du présent accord et de proposer éventuellement toutes modifications qui apparaîtraient nécessaires. Pour ce faire, l'objet de l'ordre du jour d'au moins une réunion par an devra être réservé, en totalité ou non, au bilan de la participation conventionnelle.

La CPPNI se dote de moyens appropriés pour assurer le suivi régulier du présent accord.

S'il y a lieu, la CPPNI de la branche peut tenir une ou des réunions, en cas de difficultés particulières d'application, notamment concernant les supports de placement dans le cadre des plans d'épargne.

Article 4 | Accord-type ou « clé en main »

Le présent accord de branche propose un accord-type ou « clé en main » en annexe ci-jointe destiné aux entreprises de moins de 50 salariés, sous forme de décision unilatérale d'adhésion.

Article 5 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent accord qui vise la mise en œuvre et le développement de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, et conformément aux dispositions du code du travail sur la participation, les parties signataires précisent que des dispositions spécifiques ont été prévues pour les entreprises de moins de 50 salariés non-assujetties à la participation obligatoire, sauf obligation expérimentale.

Article 6 | Fonds responsables et durables

Dans le cadre de la mise en œuvre d'un plan d'épargne entreprise (PEE), d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) ou d'un plan d'épargne retraite collectif (PER), les entreprises sont encouragées à proposer des fonds d'investissement répondant à des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance.

À ce titre, les signataires du présent accord incitent les entreprises à intégrer, parmi les supports d'investissement accessibles aux salariés, un ou plusieurs fonds :

- favorisant le financement d'entreprises respectant des critères de développement durable ;
- ou labellisés selon des standards reconnus (tels que le label CIES).

L'objectif est de permettre aux salariés d'orienter leur épargne salariale vers des placements équitables et respectueux de l'environnement, dans une logique de responsabilité sociale et de transition écologique.

Article 7 | Durée du présent accord

Le présent accord de branche est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 29 novembre 2028, en application de la loi du 29 novembre 2023 concernant l'obligation expérimentale de partage de la valeur.

Article 8 | Révision et dénonciation du présent accord

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

Par ailleurs, en cas de modifications légales ou réglementaires du dispositif de participation, la CPPNI devra se réunir, dans les meilleurs délais, pour examiner les incidences de ces modifications juridiques sur le présent accord de branche et négocier éventuellement un nouvel avenant de mise en conformité ou de révision.

Article 9 | Dépôt, extension et agrément de l'accord

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail, en particulier il sera soumis à une procédure d'agrément des accords de branche portant sur la participation.

L'agrément est rendu par la direction générale du travail après le dépôt de l'accord dans un délai de 4 mois renouvelable pour 2 mois. Dès lors que le présent accord aura été agréé, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord de branche aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion ne pourra avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés des entreprises qui y auront adhéré.

Article 10 | Conditions d'adhésion à l'accord

Une fois le présent accord de branche agréé, il sera possible d'y adhérer par adoption d'une décision unilatérale pour les entreprises de moins de 50 salariés. La décision unilatérale conclue afin d'appliquer un accord de branche agréé doit être déposé sur la plateforme « TéléAccords ». L'entreprise ayant suivi cette procédure bénéficie alors des exonérations sociales et fiscales pendant toute la durée du régime mis en place.

Fait à Paris, le 28 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Décision unilatérale de l'employeur relative à la mise en place d'un dispositif de participation des salariés, dans les entreprises de moins de 50 salariés de la branche HPA

Conformément aux dispositions de l'accord collectif relatif à la participation des salariés aux résultats dans les entreprises de moins de 50 salariés de la branche HPA conclu le et agréé par arrêté en date du

La présente décision a pour objet d'organiser la participation aux résultats de l'entreprise des salariés de :

L'entreprise (*Raison sociale de l'entreprise ou de l'établissement.*)

Immatriculée au registre du commerce et des sociétés sous le n° SIRET

Ayant un effectif salarié à la date de signature de la décision unilatérale de

Dont le siège social est situé à, représentée par, agissant en qualité de

Libellé de convention collective (IDCC) : 1631.

En conséquence, il est appliqué, par voie d'adhésion volontaire, les dispositions de l'accord-type ou « clé en main » de participation de la branche HPA annexé à l'accord collectif de branche susvisé.

Article 1^{er} | Période d'application

Le présent document est conclu à durée déterminée et s'appliquera pour la première fois à compter de l'exercice social ouvert le Il cessera de produire ses effets le

Article 2 | Salariés bénéficiaires

Tous les salariés ayant un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée (dont les saisonniers) en cours avec l'entreprise, quelle qu'en soit la nature (temps plein, temps partiel, modulation...) pourront bénéficier de la participation.

(À cocher au choix de l'entreprise, un seul choix possible.)

- ☐ Aucune condition d'ancienneté n'est requise.
- ☐ Une condition d'ancienneté d'un mois est requise.
- ☐ Une condition d'ancienneté de deux mois est requise.
- ☐ Une condition d'ancienneté de trois mois est requise.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent, en tenant compte des dispositions applicables en matière de cumul de l'ancienneté des saisonniers, telles que prévues par l'avenant n° 37 du 17 juillet 2017 étendu.

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture du contrat en cours d'exercice.

Les périodes de suspension du contrat de travail (exemples : arrêts de travail pour maladie ou accident, congé maternité, congés payés...) ne peuvent être déduites de l'ancienneté du salarié.

Article 3 | Caractéristiques de la participation

La participation est un dispositif légal prévoyant la redistribution, au profit des salariés, d'une partie des bénéfices qu'ils ont contribué, par leur travail, à réaliser dans leur entreprise.

Les sommes réparties au titre de la participation sont exonérées de cotisations de sécurité sociale. En revanche, elles sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Toutefois, le forfait social n'est plus applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

La participation est soumise à l'impôt sur le revenu (IR), sauf si les bénéficiaires souhaitent affecter ces sommes à un plan d'épargne ou à un compte courant bloqué.

Article 4 | Modalités de calcul de la participation

La somme attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée réserve spéciale de participation (RSP).

Il est rappelé que la participation présente un caractère aléatoire, lié aux résultats de l'entreprise, et qu'en conséquence, elle ne peut exister que dans la mesure où ces résultats permettent de dégager une réserve de participation positive.

Plafonds

Les montants des droits à participation distribués à un même salarié ne peuvent au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du montant du plafond annuel de la sécurité sociale, soit 36 045 € pour l'année 2026 (PASS 2026 = 48 060 €).

Les sommes qui n'auraient pu être distribuées à un salarié en raison des limites définies par le présent article sont immédiatement réparties entre les salariés n'ayant pas atteint le plafond individuel. La répartition a lieu autant de fois que nécessaire jusqu'à épuisement ou que l'ensemble des bénéficiaires aient atteint ce plafond. S'il subsiste un reliquat, alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond des droits individuels, ce reliquat demeure dans la réserve spéciale de participation pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

Formule de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP)

Le calcul de la RSP s'effectue conformément soit à la formule dérogatoire déterminée par l'accord de branche soit à la formule légale de l'article L. 3324-1 du code du travail, au choix de l'entreprise :

1. Application de la formule dérogatoire suivante :

(Sélectionner une seule option.)

☐ Option 1 : $RSP = RC \times 1 \%$

RSP = réserve spéciale de participation.

RC = résultat courant avant impôt (le résultat courant étant défini comme la somme du résultat d'exploitation et du résultat financier, excluant les éléments exceptionnels et non récurrents).

☐ Option 2 : $RSP = RC \times 2 \%$

RSP = réserve spéciale de participation.

RC = résultat courant avant impôt (le résultat courant étant défini comme la somme du résultat d'exploitation et du résultat financier, excluant les éléments exceptionnels et non récurrents).

☐ Option 3 : $RSP = RC \times 3 \%$

RSP = réserve spéciale de participation.

RC = résultat courant avant impôt (le résultat courant étant défini comme la somme du résultat d'exploitation et du résultat financier, excluant les éléments exceptionnels et non récurrents).

☐ Option 4 : $RSP = RC \times 4 \%$

RSP = réserve spéciale de participation.

RC = résultat courant avant impôt (le résultat courant étant défini comme la somme du résultat d'exploitation et du résultat financier, excluant les éléments exceptionnels et non récurrents).

☐ Option 5 : $RSP = RC \times 5 \%$

RSP = réserve spéciale de participation.

RC = résultat courant avant impôt (le résultat courant étant défini comme la somme du résultat d'exploitation et du résultat financier, excluant les éléments exceptionnels et non récurrents).

2. Application de la formule légale de l'article L. 3324-1 du code du travail

$$RSP = (1 / 2 [B - 5 \% C]) \times (S / V).$$

RSP = réserve spéciale de participation.

B = bénéfice net.

C = capitaux propres.

S = salaires.

V = valeur ajoutée de l'entreprise.

Article 5 | Versement de la prime

Répartition de la prime

La RSP est répartie entre les bénéficiaires selon les modalités retenues ci-dessous :

(Sélectionner une seule option.)

☐ Option 1 : la répartition de la RSP entre les bénéficiaires est effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice considéré. Les salaires pris en compte sont ceux entrant dans l'assiette de cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. En tout état de cause, l'article D. 3324-10 du code du travail précise que le plafond de répartition est au plus égal à 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. Ce plafond est réduit *pro rata temporis* en cas d'entrée ou de sortie des effectifs en cours d'exercice.

Formule de répartition

$$\text{Droit individuel} = \frac{RSP \times \text{sommes des salaires bruts perçus par le bénéficiaire sur l'exercice}}{\text{masse salariale globale brute des bénéficiaires sur l'exercice}}$$

☐ Option 2 : la répartition de la RSP entre les bénéficiaires est effectuée en fonction de la durée de présence correspondant aux périodes de travail effectif et aux périodes assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congrés payés, congé maternité, maladie et accident...). En cas de travail à temps partiel, la durée de présence prend en compte la durée de travail contractuelle du salarié concerné. Les salariés qui ont été embauchés ou ont quitté l'entreprise en cours d'année seront pris en compte au prorata de leur temps de présence effectif au cours de l'exercice.

Formule de répartition

$$\text{Droit individuel} = \frac{\text{RSP} \times \text{total des heures de travail effectif ou assimilées du bénéficiaire sur l'exercice}}{\text{total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise sur l'exercice}}$$

□ Option 3 : la répartition de la RSP entre les bénéficiaires s'effectue selon une formule panachée sur la base de 50 % calculés en fonction des salaires bruts perçus au cours de l'exercice considéré et 50 % calculés en fonction de la durée de présence correspondant aux périodes de travail effectif et aux périodes assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congrés payés, congé maternité, maladie et accident...).

Date de versement

Le versement des sommes issues de la participation à chaque salarié interviendra au plus tard le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

À titre d'exemple, avant le 1^{er} juin pour un exercice conforme à l'année civile.

Pour les entreprises ayant une autre période d'exercice, indiquer la date avant le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture d'exercice considéré.

Cette date constitue le point de départ de l'indisponibilité de la participation. Il en va de même pour les intérêts de retard éventuellement dus au taux de 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) publié par le ministère chargé de l'économie. Il est rappelé qu'en vertu de l'article D. 3324-21-2 du code du travail, les intérêts sont versés en même temps que le principal.

Article 6 | Affectation des droits

6.1. Choix du bénéficiaire

Le bénéficiaire pourra opter entre :

1. Le règlement de tout ou partie de sa quote-part de participation (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) sur son compte bancaire. Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les sommes ainsi reçues au titre de la participation seront alors imposables au titre de l'impôt sur le revenu.

2. L'affectation totale ou partielle de sa quote-part de participation (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) sur un compte ouvert au nom du bénéficiaire en application d'un plan d'épargne salariale (PEE, PERCO, PERCO-I...) mis en œuvre dans l'entreprise, ou le cas échéant, à un compte courant bloqué consacré au financement d'investissements productifs proposé conjointement avec le plan d'épargne salariale. Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les sommes ainsi investies bénéficieront d'une exonération de l'impôt sur le revenu dans la limite du plafond mentionné à l'article 4.

À défaut, si le salarié n'a pas fait connaître son choix entre perception immédiate de sa quote-part de participation et affectation à un support d'épargne dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé de ses droits pour en demander le versement immédiat en tout ou partie, les sommes seront affectées pour moitié dans un PERCO ou PERCO-I s'il a été mis en place dans l'entreprise, et pour moitié dans le PEE ou PEI de l'entreprise dans les conditions prévues à ce titre. Si l'entreprise n'a pas mis en place un PERCO ou PERCO-I, la quote-part de participation est affectée en totalité dans le PEE ou PEI de l'entreprise.

L'entreprise est autorisée à verser directement aux bénéficiaires les sommes leur revenant au titre de la participation, lorsque celles-ci n'atteignent pas le montant fixé par arrêté ministériel, soit 80 € à ce jour.

6.2. Indisponibilité des droits investis

Sauf cas de déblocage anticipé mentionnés à l'article ci-dessous, les droits à participation affectés à un PEE ou PEI et/ou à un PERCO sont soumis à une période d'indisponibilité :

- de 5 ans, si les droits sont affectés à un PEE ou PEI ;
- jusqu'à la liquidation des droits à la retraite, si les droits sont affectés à un PERCO ou PERCO-I.

6.3. Cas de déblocage anticipé de la participation

Les droits affectés à un plan d'épargne salariale peuvent faire l'objet d'un déblocage anticipé, lors de la survenance de l'un des cas suivants :

- le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
 - a) soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
 - b) soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;
- l'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- la rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- l'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- l'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 156-1 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence

principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

- l'affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnés aux articles D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation ;
- la situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- l'activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que défini aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail ;
- l'achat d'un véhicule qui répond à l'une des deux conditions suivantes :
 - a) il appartient, au sens de l'article R. 311-1 du code de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteurs à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ;
 - b) il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au sens du point 6.11 de l'article R. 311-1 du code de la route.

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

Article 7 | Information et suivi

7.1. Fiche individuelle d'information

À chaque versement lié à la participation, le salarié recevra une fiche distincte du bulletin de paie, qui précise :

- le montant global de la participation ;
- la part revenant au bénéficiaire ;
- la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS ;
- s'il y a lieu, l'organisme de gestion des droits ;
- la date de disponibilité des droits ;
- les cas de déblocage anticipé ;
- et les modalités d'affectation par défaut des sommes issues de la participation.

7.2. Note d'information collective

Tous les salariés de l'entreprise seront informés des modalités générales de l'accord par une note d'information reprenant le texte même de l'accord, par la voie d'affichage sur les emplacements réservés à la communication du personnel, ou par tout moyen y compris électronique.

Le règlement du PEE et le règlement de chacun des fonds communs de placement d'entreprise doivent également être affichés avec l'accord de participation ou mis à la disposition par tout moyen y compris électronique.

7.3. Livret d'épargne salariale

L'entreprise qui propose un dispositif d'épargne salariale doit remettre à chaque salarié, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise. Ce livret devra également être porté à la connaissance des représentants du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise.

7.4. État récapitulatif pour les salariés quittant l'entreprise

Lorsqu'un bénéficiaire quitte l'entreprise sans faire valoir son droit à déblocage, l'entreprise est tenue de lui remettre un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées par le salarié au sein de l'entreprise et leur date de disponibilité, ainsi qu'un livret d'épargne salariale, s'il n'en possédait pas encore. Ces documents sont fournis à l'entreprise par l'organisme gestionnaire du plan d'épargne. En cas de changement du domicile du bénéficiaire, il appartient à ce dernier d'en aviser l'entreprise et l'organisme gestionnaire du plan d'épargne.

Article 8 | *Suivi de l'application du document*

Pour les entreprises de moins de 50 salariés disposant d'un CSE : dans les 6 mois de la clôture de chaque exercice, le CSE se verra remettre par l'employeur un rapport comportant notamment les éléments servant de base de calcul du montant de la RSP des exercices pour l'exercice écoulé et les indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés ne disposant pas d'un CSE : pas de formalités particulières.

Article 9 | *Différends*

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent document seront portés à la connaissance du CSE, qui proposera toute suggestion en vue de leur solution. À défaut de CSE, ou en accord avec lui, l'employeur peut saisir la CPPNI de la branche.

Pendant toute la durée du différend, l'application du document se poursuivra conformément aux règles énoncées.

À défaut d'accord, le différend sera porté devant les juridictions compétentes.

Article 10 | *Durée du document*

Le présent document est édicté pour une durée déterminée. Il sera ainsi applicable du et cessera de produire ses effets le

Article 11 | *Dépôt. Publicité*

Le présent document s'appuie sur un accord-type ou « accord clé en main » prévu par l'accord de branche en date du et agréé par arrêté en date du

Ce dispositif donne la possibilité d'y adhérer par adoption d'une décision unilatérale pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La décision unilatérale conclue afin d'appliquer un accord de branche agréé doit être déposée sur la plateforme « TélAccords », ce qui garantit pour l'entreprise le bénéfice des exonérations sociales et fiscales pendant toute la durée du régime mis en place.

(S'il existe un CSE) : le procès-verbal résultant de la consultation du CSE sur le présent document est également transmis à l'autorité administrative.

Date.

Signature du représentant légal de l'entreprise adhérente.

Avenant n° 47 du 28 janvier 2026 relatif aux salaires

NOR : ASET2650245M

IDCC : 1631

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

FNHPA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCDS,

d'autre part,

Vu la convention collective nationale de l'HPA du 2 juin 1993 étendue ;

Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 21 mai 2000 étendu ;

Vu l'accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la branche en date du 23 février 2018 et ses avenants étendus ;

Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'HPA du 30 juin 2010 étendu ;

Vu l'accord de révision de la grille de classification de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air signé le 22 mai 2025 étendu ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-8 du code du travail,

(Voir page suivante.)

Les partenaires sociaux de la branche HPA, réunis en CPPNI en date des 8 octobre 2025, 2 décembre 2025 et 7 janvier 2026, sont convenus, après négociations, des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base et de la valeur du point

La valeur du point (VP), ainsi que le salaire minimum brut de base du coefficient 100 sont revalorisés aux échéances et conditions ci-dessous :

1. À compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 858,92 € pour 151,67 heures par mois.

La valeur du point (VP) est augmentée et fixée à 5,63 €.

2. À compter du 1^{er} octobre 2026 :

Aucune revalorisation du salaire minimum du coefficient 100 et de la valeur du point (VP) n'est prévue à cette date en 2026, sous réserve du respect de la valeur du Smic en vigueur.

Article 2 | Formule de calcul

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts base 151,67 heures (35 heures hebdomadaires) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la branche sont calculés selon la formule suivante :

$$\text{Salaire indice 100} + ([\text{CH} - 100] \times \text{VP})$$

CH = coefficient hiérarchique.

VP = valeur du point.

Ils sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur, lorsque celui-ci leur est supérieur.

Les montants des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient, revalorisés dans les conditions exposées ci-dessus, sont joints en annexe 1 du présent avenant. Ils tiennent compte de l'élargissement des coefficients applicables prévus par l'accord de révision de la grille de classification du 22 mai 2025 étendu.

Article 3 | Égalité entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'hôtellerie de plein air en date du 30 juin 2010 étendu contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, mettent en œuvre les mesures suivantes :

- procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par voie réglementaire ;

- définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, en raison :

■ De son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la configuration de la branche de l'hôtellerie de plein air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

Article 5 | Engagement

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et en tout état de cause, au cours du dernier trimestre 2026, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels de la branche.

Article 6 | Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent avenant. Dépôt. Publicité. Extension

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et s'appliquera selon les conditions définies à l'article 1^{er}.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 28 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Grille des salaires minima conventionnels mensuels bruts par coefficient (base 151,67 heures)

(En euros.)

Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution au <i>Journal officiel</i>	
Coefficients	Salaires minima
100	1 858,92
105	1 887,07
110	1 915,22
120	1 971,52
130	2 027,82
140	2 084,12
150	2 140,42
160	2 196,72
170	2 253,02
180	2 309,32
190	2 365,62
200	2 421,92
210	2 478,22
220	2 534,52
230	2 590,82
240	2 647,12
250	2 703,42
260	2 759,72
270	2 816,02
280	2 872,32
290	2 928,62
300	2 984,92
310	3 041,22
320	3 097,52
330	3 153,82
340	3 210,12
350	3 266,42
360	3 322,72
370	3 379,02
380	3 435,32
390	3 491,62

Application 1^{er} jour du mois suivant parution au *Journal officiel*

Coefficients	Salaires minima
400	3 547,92
410	3 604,22
420	3 660,52
430	3 716,82
440	3 773,12
450	3 829,42
460	3 885,72
470	3 942,02
480	3 998,32
490	4 054,62
500	4 110,92
510	4 167,22
520	4 223,52
530	4 279,82
540	4 336,12
550	4 392,42
560	4 448,72
570	4 505,02
580	4 561,32
590	4 617,62
600	4 673,92
610	4 730,22
620	4 786,52
630	4 842,82
640	4 899,12
650	4 955,42
660	5 011,72
670	5 068,02
680	5 124,32
690	5 180,62
700	5 236,92

Accord du 11 décembre 2025
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2026
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2650184M

IDCC : 1702

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

F RTP Nouvelle-Aquitaine ;
CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC ;
URCB CFDT Nouvelle-Aquitaine,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Nouvelle-Aquitaine dans ses limites territoriales en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2026 sont les suivants :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2026 Base 35 heures
I	1	100	23 242 €
	2	110	23 751 €
II	1	125	24 210 €
	2	140	26 969 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2026 Base 35 heures
III	1	150	28 883 €
	2	165	31 214 €
IV		180	34 040 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique au ministère du travail, de la santé et des solidarités, direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07 et à l'adresse [depot. accord@travail.gouv.fr](mailto:accord@travail.gouv.fr), conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Bruges, le 11 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 11 décembre 2025

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2026
(Limousin)

NOR : ASET2650186M

IDCC : 1702, 2614

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

F RTP Nouvelle-Aquitaine,
CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC ;
CFE-CGC BTP ;
URCB CFDT Nouvelle-Aquitaine,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers

des entreprises des travaux publics de la région Limousin dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015 sont les suivants :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1a	(0/5 km)	1,62 €	0,86 €	14,20 €
Zone 1b	(5/10 km)	1,98 €	1,88 €	
Zone 2	(10/20 km)	3,51 €	5,67 €	
Zone 3	(20/30 km)	5,09 €	9,52 €	
Zone 4	(30/40 km)	6,55 €	13,27 €	
Zone 5	(40/50 km)	7,96 €	17,07 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique au ministère du travail, de la santé et des solidarités, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07 et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Bruges, le 11 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 11 décembre 2025

relatif aux indemnités de petits déplacements pour 2026
(Poitou-Charentes)

NOR : ASET2650190M

IDCC : 1702, 2614

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

F RTP Nouvelle-Aquitaine,
CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC ;
CFE-CGC BTP ;
URCB CFDT Nouvelle-Aquitaine,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers

des entreprises des travaux publics de la région Poitou-Charentes dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015 sont les suivants :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1a	(0/5 km)	1,71 €	2,17 €	14,20 €
Zone 1b	(5/10 km)	2,07 €	3,54 €	
Zone 2	(10/20 km)	4,00 €	6,98 €	
Zone 3	(20/30 km)	6,26 €	11,08 €	
Zone 4	(30/40 km)	7,44 €	15,66 €	
Zone 5	(40/50 km)	9,42 €	19,55 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique au ministère du travail, de la santé et des solidarités, direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07 et à l'adresse accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Bruges, le 11 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 11 décembre 2025

relatif aux indemnités de petits déplacements en zone 6 pour l'année 2026
(Limousin)

NOR : ASET2650191M

IDCC : 1702, 2614

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

F RTP Nouvelle-Aquitaine,
CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC ;
CFE-CGC BTP ;
URCB CFDT Nouvelle-Aquitaine,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Limousin, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2026 comme suit :

Zones		Trajet	Transport
Zone 6	(50/60 km)	8,65 €	20,37 €

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique au ministère du travail, de la santé et des solidarités, direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07 et à l'adresse [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:accord@travail.gouv.fr), conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Bruges, le 11 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 11 décembre 2025
relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2026
(Aquitaine)

NOR : ASET2650192M

IDCC : 1702, 2614

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

F RTP Nouvelle-Aquitaine,
CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC ;
CFE-CGC BTP ;
URCB CFDT Nouvelle-Aquitaine,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers

des entreprises des travaux publics de la région Aquitaine dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015 sont les suivants :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	1,97 €	2,86 €	14,20 €
Zone 2	(10/20 km)	3,71 €	5,78 €	
Zone 3	(20/30 km)	5,22 €	9,66 €	
Zone 4	(30/40 km)	6,92 €	12,80 €	
Zone 5	(40/50 km)	8,79 €	16,65 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique au ministère du travail, de la santé et des solidarités, direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07 et à l'adresse [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:accord@travail.gouv.fr), conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Bruges, le 11 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 95 du 10 février 2026
modifiant l'article 12.10 de la convention collective
relatif à la classification

NOR : ASET2650258M

IDCC : 1951

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

FFEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNSECP CGT ;

FO métallurgie ;

CFE-CGC SNECA ;

UPEAS,

d'autre part,

Préambule

La convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertise en automobile définit, à son article 12.10, les emplois repères structurant la classification des salariés de la branche. Au sein de la famille de métiers « expertise », cet article mentionne notamment l'emploi « d'expert en automobile diplômé », sans toutefois en préciser le périmètre ni les caractéristiques juridiques.

Dans un souci de clarification, les partenaires sociaux ont décidé de compléter l'article 12.10 afin d'y insérer une définition explicite de l'emploi repère d'expert en automobile diplômé, en cohérence avec le cadre légal applicable à cette profession réglementée.

Ils ont donc convenu ce qui suit :

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

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles (IDCC 1951).

Article 2 | **Modification de l'article 12.10 de la convention collective**

L'article 12.10 de la convention collective liste les emplois repères de la branche.

Au sein de la famille de métiers « expertise », cet article vise notamment l'emploi d'expert en automobile diplômé mais sans le définir.

En conséquence, l'article 12.10 de la convention collective est modifié afin d'y ajouter une définition pour cet emploi repère (les éléments ajoutés sont surlignés) :

« – expert en automobile diplômé : salarié titulaire de la qualité visée à l'article L. 326-1 du code de la route, et agréé par les autorités administratives compétentes, conformément à l'article L. 326-3 du même code, pour accomplir personnellement, en son nom, les actes de la profession réglementée, notamment la rédaction et la signature des rapports d'expertise automobile ; ».

Article 3 | **Dispositions particulières applicables 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 précisent que le contenu de celui-ci ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille ou le volume de leurs effectifs.

Article 4 | **Durée. Entrée en vigueur. Extension**

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publications édictées ci-dessous.

À l'issue de la procédure de signature, manuscrite ou électronique, chaque organisation syndicale, signataire ou non, se voit remettre en main propre ou transmettre un exemplaire du présent accord conformément aux dispositions du code du travail.

L'accord est ensuite notifié à l'ensemble des organisations syndicales et déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 10 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 96 du 21 janvier 2026

relatif aux salaires minima conventionnels
(art. 10.2 de la convention collective)

NOR : ASET2650255M

IDCC : 2021

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

GFGA ;

GEGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

F3C CFDT ;

INOVA CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

Préambule

Lors de la CPPNI du 21 janvier 2026, les partenaires sociaux se sont accordés sur une revalorisation de la grille de salaires minimums conventionnels (SMC) à compter du 1^{er} avril 2026 pour tenir compte des effets de l'augmentation des prix sur le pouvoir d'achat des salariés.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Révision de l'article 10.2.1 « Salaires. Temps complet »

« Les rémunérations brutes minimales applicables au 1^{er} avril 2026, sont déterminées pour chaque groupe dans le tableau ci-après. Il est rappelé que cette grille fixe uniquement des obligations salariales *a minima* en dessous desquelles aucun salarié de la

branche ne peut être rémunéré. Elle ne présume pas de la politique de rémunération dans chaque entreprise de la branche.

Groupes	Salaire mensuel (151,67 heures/mois)	Variation/avenant n° 92 d'avril 2025	Taux horaires
Groupe 1	1 882,56 €	1,65 %	12,41 €
Groupe 2	1 899,84 €	1,65 %	12,53 €
Groupe 3	1 975,06 €	1,65 %	13,02 €
Groupe 4	2 136,68 €	1,65 %	14,09 €
Groupe 5	2 379,63 €	1,65 %	15,69 €
Groupe 6 ^[1]	3 032,22 €	1,65 %	19,99 €
Groupe 7 ^[2]	3 586,21 €	1,65 %	23,65 €

De plus les rémunérations minimales globales annuelles des cadres doivent respecter les règles suivantes [1] [2] [3] :

[1] Pour les salariés du groupe 6 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les « chaîne(s) » de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure à 38 524 euros.

[2] Pour les salariés du groupe 7 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les « chaîne(s) » de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale.

[3] Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait jours.

Ces taux horaires bruts permettent de fixer les niveaux minima des rémunérations brutes à partir desquels la rémunération individuelle est fixée en tenant compte de la formation professionnelle, de l'expérience acquise, du degré d'autonomie et de responsabilité spécifique au poste de travail considéré.

L'horaire pris en compte pour la détermination des minima est l'horaire de 151,67 heures (moyenne hebdomadaire de 35 heures) ne tenant pas compte des heures supplémentaires. »

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises figurant dans le champ d'application conventionnel, dès la date de publication de l'arrêté d'extension.

Article 2 | *Champ d'application*

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, en application du code du travail et de l'article 4.1 de la convention collective nationale du golf.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du golf. Compte tenu du fait que ces entreprises sont majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés et du thème de la négociation, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | *Dépôt et publicité*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Levallois, le 21 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 23 janvier 2026 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2026

NOR : ASET2650249M

IDCC : 2148

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

HumApp,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCCS CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+ ;

FO-Com,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Après avoir pris connaissance du rapport de branche sur la situation économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué l'HumApp, les partenaires sociaux ont mené des négociations afin de conclure un accord venant réviser la grille des salaires minima conventionnels applicable au sein du secteur des télécommunications.

Les signataires du présent accord rappellent l'importance qu'ils attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, plus particulièrement, à celui d'égalité de rémunération, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, tel que posé à l'article L. 3221-2 du code du travail.

C'est en ce sens qu'est intervenue la signature de l'accord du 9 novembre 2021 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des télécommunications (étendu par arrêté ministériel du 23 mai 2022), dont l'article 4 porte plus précisément sur le principe d'égalité de rémunération.

En outre, et conformément à l'article L. 1142-8 du code du travail, il est rappelé que les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier annuellement des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer. À défaut d'atteindre le niveau des résultats prévus par décret, des mesures correctives doivent être négociées dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle.

Les signataires précisent enfin que le présent accord n'a, ni pour objet ni pour effet, de contourner l'application des articles L. 2253-1 et suivants du code du travail relatifs à l'articulation entre accord de branche et accord d'entreprise.

Article 1^{er} | ***Salaires minima conventionnels pour 2026***

Les parties signataires du présent accord s'accordent pour majorer les salaires minima annuels de la branche de 1,3 % pour l'année 2026.

Elles conviennent en outre d'un coup de pouce supplémentaire de 0,3 % pour le groupe E, ce qui représente une majoration totale de 1,6 % pour ce groupe.

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6.1.3 de la convention collective nationale des télécommunications (tel que modifié par l'accord du 31 janvier 2025), arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2026, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

(En euros.)

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2026
A	Seuil 1	22 757
	Seuil 1 <i>bis</i>	23 723
	Seuil 2	24 894
	Seuil 3	26 170
B	Seuil 1	23 871
	Seuil 1 <i>bis</i>	24 657
	Seuil 2	25 683
	Seuil 3	27 294
C	Seuil 1	25 185
	Seuil 1 <i>bis</i>	26 099
	Seuil 2	28 470
	Seuil 3	29 616
D	Seuil 1	28 747
	Seuil 1 <i>bis</i>	29 927
	Seuil 2	32 594
	Seuil 3	34 427
E	Seuil 1	36 235
	Seuil 1 <i>bis</i>	41 114
	Seuil 2	46 894
	Seuil 3	49 898
F	Seuil 1	48 616
	Seuil 2	58 172
G	Seuil 1	69 450
	Seuil 2	84 250

Article 2 | *Assiette des salaires minima annuels*

Conformément aux dispositions conventionnelles de la branche « L'assiette des salaires minima annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de douze mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires et des remboursements de frais.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération brute totale d'un salarié percevant une part variable, devra le cas échéant donner lieu à régularisation afin d'être au moins égale au montant du salaire minimum de son classement dans la grille de classification, divisé par le nombre de mensualités prévues par l'entreprise dans l'année, multiplié par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence. La comparaison est effectuée au prorata de la durée prévue au contrat de travail ».

Les signataires du présent accord rappellent en outre que conformément à l'accord du 19 mars 2015, aucun salarié ne peut percevoir, mensuellement au *pro rata temporis*, une rémunération inférieure au Smic, hors parts variables.

Article 3 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Conformément à l'article L. 226-23-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent accord s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés, le niveau des salaires minima conventionnels et les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche, sans distinction d'effectif.

Article 4 | *Suivi de l'accord*

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir à la fin du premier semestre 2026, afin de faire un point sur la situation économique nationale, et plus particulièrement sur l'évolution du taux de l'inflation et son impact sur le pouvoir d'achat des salariés de la branche.

Article 5 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de conclusion pour les entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire du présent accord, et au lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française pour les autres entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications, dans les conditions prévues à l'article 1^{er} du présent accord.

Article 6 | *Champ d'application. Publicité*

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

En application de l'article L. 2261-23-1 nouveau du code du travail, les signataires du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération annuelle conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 23 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 22 janvier 2026

relatif aux cotisations annuelles obligatoires de prévoyance complémentaire de l'année 2026

NOR : ASET2650250M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN ;

UNNE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FS CFDT ;

FGCEN FO ;

FNSECP CGT,

d'autre part,

Préambule

Eu égard au déficit enregistré par le régime de prévoyance des collaborateurs du notariat, les partenaires sociaux se sont réunis à plusieurs reprises au cours de l'année 2025 en vue de rechercher la meilleure solution permettant de maintenir les garanties dont bénéficient les collaborateurs tout en rétablissant l'équilibre financier du régime.

Ils ont ainsi décidé, à titre temporaire, au titre de l'année 2026 :

- le maintien de l'intégralité des garanties en vigueur ;
- la hausse de la cotisation prévoyance totale à 0,90 % des salaires brut des salariés assurés pour l'exercice d'assurance considéré, cotisation répartie de la façon suivante :
 - à la charge de l'employeur :
 - 0,73 % des salaires brut des salariés assurés pour l'exercice d'assurance considéré ;
 - 0,02 % transféré depuis le contrat dépendance ;
 - à la charge du salarié :
 - 0,15 % de son salaire brut pour l'exercice d'assurance considéré.

Ces décisions prises en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du 11 décembre 2025 ont été actées dans un relevé.

Les partenaires sociaux se sont engagés à réaliser un suivi resserré du régime en 2026 afin d'être en mesure de mettre en œuvre des dispositions pour assurer son équilibre financier et à renégocier ces conditions pour les années à venir, étant précisé qu'au cas où le contrat prévoyance redeviendrait bénéficiaire, les baisses de cotisations s'appliqueraient en priorité sur la part salariale.

Ceci étant exposé, les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Article 1^{er} | Contrat prévoyance

Au titre de l'année 2026, le taux de la cotisation fixé à l'article 4 de l'accord de branche du 17 décembre 2009 relatif à la prévoyance complémentaire dans le notariat concernant la couverture des risques décès, incapacité temporaire et invalidité permanente est modifié et réparti comme suit :

« Le tarif de base de la cotisation annuelle obligatoire tous frais inclus, à la charge de l'employeur est égale à 0,75 % des salaires bruts des salariés assurés pour l'exercice d'assurance considérée (0,73 % + 0,02 % transféré depuis le contrat dépendance).
Le tarif de base de la cotisation annuelle obligatoire tous frais inclus, à la charge du salarié est égal à 0,15 % de son salaire brut pour l'exercice d'assurance considérée.
La cotisation annuelle obligatoire à la charge du salarié est appelée par l'assureur directement auprès de l'employeur. »

Article 2 | Contrat dépendance

Au titre de l'année 2026, le taux de la cotisation fixé à l'article 4 de l'accord de branche du 17 décembre 2009 relatif à la prévoyance complémentaire dans le notariat concernant la couverture du risque dépendance totale est modifié comme suit :

« Le tarif de base de la cotisation annuelle obligatoire tous frais inclus, à la charge de l'employeur est égal à 0,10 % des salaires bruts des salariés assurés pour l'exercice d'assurance considérée (0,12 % – 0,02 % transféré vers le contrat prévoyance). »

Article 3 | Durée

Le présent accord est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026.

Comme indiqué ci-dessus, les partenaires sociaux se sont engagés à réaliser un suivi resserré du régime en 2026 afin d'être en mesure de mettre en œuvre des dispositions pour assurer son équilibre financier et à renégocier ces conditions pour les années à venir, étant précisé qu'au cas où le contrat prévoyance redeviendrait bénéficiaire, les baisses de cotisations s'appliqueraient en priorité sur la part salariale.

Article 4 | Champ d'application et date d'entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2026.

Son champ d'application est identique à celui de la convention collective nationale du notariat tel que défini à l'article 1^{er} de ladite convention.

Article 5 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 6 | Publicité, dépôt et extension de l'accord

Le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il pourra être soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 22 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord n° 64 du 22 janvier 2026
modifiant l'article 37.1 de la convention collective
relatif à la prévoyance complémentaire

NOR : ASET2650243M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN ;

UNNE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FS CFDT ;

FGCEN FO ;

FNSECP CGT,

d'autre part,

Les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 37.1 « Prévoyance complémentaire »

L'article 37.1 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 37.1. Les mesures de prévoyance complémentaires comprennent :

1. Deux contrats d'assurance régis par les dispositions en vigueur des deux accords collectifs de branche relatifs à la prévoyance complémentaire dans le notariat et concernant, l'un, la couverture des risques décès, incapacité temporaire et invalidité permanente, et, l'autre, la couverture du risque dépendance totale.

Les cotisations pour le financement de ces deux contrats sont à la charge des employeurs, sous réserve d'une participation financière des salariés prévue par un accord de branche, et en dehors de toute souscription facultative à la couverture du risque dépendance.

2. Un régime collectif et obligatoire de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, mis en place au sein de

chaque office en application des dispositions de l'accord du 9 septembre 2015 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé dans le notariat. »

Article 2 | Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2026.

Article 3 | Publicité, dépôt et extension de l'avenant

L'avenant sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il pourra être soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 22 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 22 janvier 2026 relatif aux aménagements de fin de carrière

NOR : ASET2650244M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN ;

UNNE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN CGT-FO ;

FNSECP CGT,

d'autre part,

Préambule

L'article L. 2241-14-1 introduit dans le code du travail par la loi du 24 octobre 2025 dispose que :

« Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, une fois tous les trois ans, pour engager, après établissement d'un diagnostic, une négociation sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge.

Cette négociation porte sur :

1° Le recrutement de ces salariés ;

2° Leur maintien dans l'emploi ;

3° L'aménagement des fins de carrière, en particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel ;

4° La transmission de leurs savoirs et de leurs compétences, en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences. »

Dans le cadre de leur réflexion sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés en considération de leur âge, les partenaires sociaux du notariat ont observé que :

- près de 15 % des salariés des offices notariaux sont âgés de plus de 55 ans ;
- et que la réforme des retraites de 2023 ayant notamment pour effet de relever progressivement l'âge de départ à la retraite et la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier du taux plein, entraîne corrélativement l'allongement de la vie professionnelle des salariés.

À partir de ce double constat, ils ont souhaité initier une négociation sur les aménagements de fin de carrière en se fixant les objectifs suivants :

- instaurer un dialogue qui permette au salarié et à l'employeur d'envisager ensemble les années de fin de carrière pour qu'elles soient les plus sereines possible ;
- donner au notariat les moyens de maintenir les salariés dans l'emploi le plus longtemps possible et accompagner les salariés vers leur retraite ;
- anticiper le remplacement des salariés qui partent à la retraite en favorisant la transmission des compétences.

Ils sont donc convenus de ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet d'organiser le dialogue entre l'employeur et le salarié en vue d'anticiper la fin de carrière au sein de l'office et les conditions du départ à la retraite.

Il présente en outre les dispositifs susceptibles d'améliorer les conditions d'exercice de la vie professionnelle au cours des deux années précédant le départ à la retraite.

Article 2 | Préparer la fin de carrière et la transition vers la retraite

2.1. Le 1^{er} entretien de fin de carrière

Dans le notariat, l'entretien de parcours professionnel prévu à l'article L. 6315-1-V du code du travail qui porte sur les aménagements de fin de carrière est réalisé lors du premier entretien annuel d'évaluation qui intervient au cours des deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié. Au cours de cet entretien, les perspectives professionnelles du salarié, ainsi que la date envisagée par ce dernier pour son départ à la retraite, sont abordées. Sont également évoquées à cette occasion les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage au temps partiel et de retraite progressive.

Il est inséré dans le formulaire de synthèse de l'entretien annuel d'évaluation prévu par la convention collective nationale du notariat, une partie intitulée « 1^{er} entretien de fin de carrière ».

2.2. Le 2^e entretien de fin de carrière

Au cours de l'entretien annuel d'évaluation, trois ans avant l'âge légal auquel le salarié pourrait faire valoir ses droits à la retraite, ou trois ans avant la date indiquée par le salarié comme étant celle à laquelle il fera valoir ses droits à la retraite, les conditions matérielles et la charge de travail de ce dernier au cours de ses deux dernières années d'activité professionnelle font l'objet d'un échange avec l'employeur en vue d'éventuelles adaptations.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'aménagements de fin de carrière remet à l'employeur le document établi par l'organisme de retraite sur lequel figure la date à laquelle il pourra faire valoir ses droits à la retraite ; il s'engage à en transmettre toute actualisation postérieure.

L'employeur lui présente à cette occasion les aménagements de fin de carrière dont il pourrait bénéficier, notamment ceux visés à l'article 4 du présent accord.

Il est inséré dans le formulaire de synthèse de l'entretien annuel d'évaluation prévu par la convention collective nationale du notariat, une partie intitulée « 2^e entretien de fin de carrière ».

Article 3 | Faciliter les aménagements de fin de carrière

Les salariés peuvent solliciter, s'ils remplissent les conditions pour en bénéficier, la mise en œuvre soumise à l'accord de l'employeur des dispositifs ci-après détaillés.

Un accord écrit relatif aux aménagements de fin de carrière demandés par le salarié et acceptés par l'employeur est conclu pour une durée déterminée dont le terme est la date indiquée par le salarié comme étant celle à laquelle il fera valoir ses droits à la retraite.

Il n'existe aucun droit pour le salarié à voir prolonger les aménagements de fin de carrière dont il a pu bénéficier si, pour quelque raison que ce soit, il reporte son départ à la retraite.

3.1. Retraite progressive

Le salarié qui est éligible au dispositif légal de retraite progressive peut demander à en bénéficier afin de percevoir une partie de sa retraite tout en poursuivant son activité à temps partiel au sein de l'office.

Le salarié en retraite progressive peut demander à cotiser pour la retraite sur la base de son salaire à temps plein afin de neutraliser l'impact de la réduction de son temps de travail sur le montant de sa pension à venir.

Au cours des deux années précédant le départ à la retraite, pour compenser la baisse de sa rémunération mensuelle liée à la diminution de son temps de travail, le salarié en retraite progressive peut demander à l'employeur le versement fractionné par 12^e de son 13^e mois de salaire.

3.2. Temps partiel de fin de carrière

La demande du salarié de réduction de son temps de travail au cours des deux années précédant son départ à la retraite sera étudiée avec attention par l'employeur qui y donnera une suite favorable si elle est compatible avec l'organisation et la charge de travail au sein de l'office.

Le salarié à temps partiel pendant les deux années qui précèdent son départ à la retraite peut demander :

- à cotiser sur le montant de son salaire à temps plein afin de neutraliser l'impact de la réduction de son temps de travail sur le montant de sa pension de retraite à venir ;
- et pour compenser la baisse de sa rémunération mensuelle liée à la diminution de son temps de travail, le versement fractionné :
 - par 12^e de son 13^e mois de salaire ;
 - et de son indemnité de fin de carrière lorsqu'il peut y prétendre.

Lorsque l'employeur accepte le versement par anticipation de l'indemnité de fin de carrière, le solde éventuellement dû à la date du départ à la retraite sera versé au salarié.

Si, pour quelque raison que ce soit, le contrat de travail du salarié est rompu pour une autre cause que le départ à la retraite, l'indemnité de départ à la retraite versée par anticipation sera imputée sur les sommes que l'employeur pourrait lui devoir, ou restituées par le salarié.

Les conditions de versement de ces sommes sont précisées dans un avenant au contrat de travail signé par l'employeur et le salarié.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-3 du code du travail, le salarié bénéficiant d'un temps partiel de fin de carrière qui souhaite reprendre un emploi à temps complet a priorité pour l'attribution d'un tel emploi correspondant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

3.3. Aménagement des horaires de travail

Au cours des deux années précédant le départ à la retraite, le salarié peut demander à bénéficier d'un aménagement de ses horaires quotidiens de travail, notamment pour faciliter les trajets entre son domicile et l'office, auquel l'employeur donnera une suite favorable si cela est compatible avec l'organisation du travail au sein de l'office.

3.4. Télétravail

Au cours des deux années précédant le départ à la retraite, le salarié peut demander à bénéficier d'un télétravail dans des conditions assouplies afin de préserver sa santé.

3.5. Adaptation du poste de travail

Au cours des deux années précédant son départ à la retraite et dans l'objectif de préserver son état de santé, le salarié peut demander une étude de son poste de travail afin d'en permettre une éventuelle adaptation, notamment de ses conditions d'accessibilité. L'employeur veillera à donner une suite favorable à cette demande dans la mesure de ses moyens et de ses possibilités.

Article 4 | *Favoriser la transmission des savoirs*

4.1. Mentorat/tutorat

Dans le cadre d'un mentorat, les compétences du salarié expérimenté peuvent être sollicitées au cours de ses années de fin de carrière afin qu'il accompagne un collègue moins expérimenté pour que soit favorisées l'autonomie et le développement des compétences de ce dernier.

Le salarié expérimenté peut également être sollicité en qualité de tuteur pour encadrer l'activité professionnelle d'un salarié en alternance dans les conditions légales et conventionnelles.

La transmission des compétences est un travail en soit qui doit être reconnu au sein de l'office. Pour ce faire l'employeur portera toute l'attention nécessaire à l'organisation et à la charge de travail du salarié expérimenté qui acceptera la fonction de mentor ou de tuteur.

Le salarié disposera du temps nécessaire pour se former à sa mission de tuteur. Le coût de cette formation pourra être prise en charge par l'OPCO EP dans des conditions précisées sur le site de cet organisme.

4.2. Cumul emploi retraite

Lors de son départ à la retraite le salarié informe son employeur de son souhait éventuel de reprendre une activité professionnelle dans les conditions légales d'un cumul emploi retraite.

Article 5 | *Préparer le départ à la retraite*

5.1. Formation de préparation à la retraite

Au cours des deux années précédant son départ à la retraite, le salarié peut solliciter une formation de préparation à la retraite pour l'accompagner dans cette étape de la vie afin notamment de comprendre ses droits, choisir la date de son départ et construire un projet clair pour les années à venir.

Cette formation peut être financée par l'OPCO EP dans le cadre du plan de développement des compétences.

5.2. Bilan de « santé retraite »

L'assurance maladie propose aux personnes âgées de 60 à 65 ans un bilan de prévention, pris en charge à 100 %, qui permet d'échanger avec un professionnel de santé sur les habitudes de vie et les sujets de préoccupation liés à cette période de la vie.

Sur justificatif, le salarié bénéficiera d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée pour réaliser ce bilan de prévention.

Article 6 | Suivi de l'accord

Le suivi du présent accord en vue d'y apporter d'éventuelles adaptations sera réalisé par sa mise à l'ordre du jour d'une réunion de la CPPNI à l'initiative d'une des organisations signataires, et au moins une fois tous les 3 ans.

Article 7 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 8 | Champ d'application et entrée en vigueur

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale du notariat.

Le présent accord est conclu à durée indéterminée, il entrera en vigueur au 1^{er} février 2026.

Article 9 | Révision et dénonciation de l'accord

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 10 | Publicité, dépôt et extension de l'accord

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il pourra être soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 22 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 10 février 2026

relatif à la situation de double résidence
(indice de référence des loyers)

NOR : ASET2650213M

IDCC : 2603

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

SNPDOS CFDT ;

SNFOCOS ;

SGPG CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 14.2 « Situation de double résidence » de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice Insee « Indice de référence des loyers », le montant est porté à compter du 1^{er} janvier 2026 à :

- 1 076,62 € par mois lorsque l'hébergement se situe à Paris ou dans un département limitrophe ;
- 861,30 € par mois quand l'hébergement se situe dans une unité urbaine au sens de l'Insee dont la population est supérieure à 400 000 habitants, ou dont la ville principale est préfecture de région ;
- 538,31 € par mois dans les autres cas.

Par ailleurs, le texte prévoit que ces montants sont majorés par enfant à charge résidant avec le praticien conseil concerné. Cette majoration est donc portée à 53,83 €.

Fait à Montreuil, le 10 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 15 décembre 2025
relatif aux salaires à compter du 1^{er} avril 2026
(Corse)

NOR : ASET2650268M

IDCC : 2609

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

CAPEB Corse-du-Sud ;

CAPEB Haute-Corse ;

FBTP Corse-du-Sud ;

FBTP Haute-Corse,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR CFDT ;

UR FO,

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 d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Corse.

Article 1^{er}

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

Dans les départements de Corse-du-Sud et de Haute-Corse, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Corse est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit :

À compter du 1^{er} avril 2026

Niveau A	1 827,10 €
Niveau B	1 870,60 €
Niveau C	1 957,61 €
Niveau D	2 117,12 €
Niveau E	2 328,77 €
Niveau F	2 655,83 €
Niveau G	2 959,16 €
Niveau H	3 231,05 €

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 déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Ajaccio.

Article 4

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

Fait à Ajaccio, le 15 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 11 décembre 2025

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2026
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2650185M

IDCC : 2614

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

F RTP Nouvelle-Aquitaine ;
C NATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC ;
CFE-CGC BTP ;
URCB CFDT Nouvelle-Aquitaine,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Nouvelle-Aquitaine dans ses limites territoriales en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2026 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2026 Base 35 heures
A	23 106 €
B	23 874 €
C	26 234 €
D	28 113 €

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2026 Base 35 heures
E	30 745 €
F	34 817 €
G	38 529 €
H	40 138 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2026 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2026
F	40 039 €
G	44 309 €
H	46 159 €

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique au ministère du travail, de la santé et des solidarités, direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07 et à l'adresse [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:accord@travail.gouv.fr), conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Fait à Bruges, le 11 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3232** | **ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE**
AGENTS DE DIRECTION
(18 septembre 2018)

Avenant du 10 février 2026

relatif au montant, aux conditions d'attribution et de remboursement
des prêts accordés aux agents de direction et agents-comptables
en vue de l'achat d'un véhicule automobile

NOR : ASET2650205M

IDCC : 3232

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

SNPDOS CFDT ;

SNADEOS CFTC ;

SNDPOSS CFE-CGC ;

SNFOCOS ;

UNSA ADOSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article premier de l'avenant du 19 décembre 1974 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice Insee « Achat de véhicules », le montant du prêt est porté à compter du 1^{er} janvier 2026 à une limite maximum de 9 051,92 €.

Article 2

Lors du renouvellement éventuel du prêt, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 19 décembre 1974, est porté, compte tenu de l'évolution de l'indice Insee « Achat de véhicules », à compter du 1^{er} janvier 2026 à : 5 966,00 €.

Fait à Montreuil, le 10 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3232** | **ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE**
AGENTS DE DIRECTION
(18 septembre 2018)

Avenant du 10 février 2026

relatif à la situation de double résidence pour l'année 2026

NOR : ASET2650207M

IDCC : 3232

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

SNPDOS CFDT ;

SNADEOS CFTC ;

SNDPOSS CFE-CGC ;

SNFOCOS ;

UNSA ADOSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 9.3 « Situation de double résidence » de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice Insee « Indice de référence des loyers », le montant est porté à compter du 1^{er} janvier 2026 à :

- 1 089,94 € par mois lorsque l'hébergement se situe à Paris ou dans un département limitrophe ;
- 871,95 € par mois quand l'hébergement se situe dans une unité urbaine au sens de l'Insee dont la population est supérieure à 400 000 habitants, ou dont la ville principale est préfecture de région ;
- 544,97 € par mois dans les autres cas.

Par ailleurs, le texte prévoit que ces montants sont majorés par enfant à charge résidant avec l'agent de direction concerné. Cette majoration est donc portée à 54,29 €.

Fait à Montreuil, le 10 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3253** | **SALARIÉS DES CABINETS D'AVOCATS**

Avenant n° 1 du 16 janvier 2026
à l'accord du 21 juin 2024
relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail

NOR : ASET2650251M

IDCC : 3253

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

UPSA ;

SAF ;

ABF ;

SE ACE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

CAT ;

CFDT BPJ,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent avenant, les parties ont souhaité mettre en conformité avec les dispositions légales, l'accord du 21 juin 2024 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail, en levant les réserves contenues dans l'arrêté d'extension du 11 décembre 2025.

La finalité de cet avenant est aussi de permettre, pour toutes les entités du champ d'application de l'accord précité, une application facilitée.

Article 1^{er} | Heures supplémentaires

Dans l'article 5.4 « Contrepartie obligatoire en repos », le 1^{er} alinéa est abrogé et remplacé par un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel stipulé à l'article 5.5, donnent lieu à une contrepartie obligatoire en repos selon les modalités fixées par accord d'entreprise, en application de l'article L. 3121-33 du code du travail, ou à défaut, selon les modalités de l'article L. 3121-38 du code du travail. Les modalités de prise de ce repos sont définies par l'article D. 3121-17 du code du travail. »

Article 2 | Temps de déplacement

Dans l'article 6 « Temps de déplacement » est rajouté un 3^e alinéa ainsi rédigé :

« Quand le temps de déplacement professionnel coïncide avec l'horaire de travail, ce temps n'entraîne aucune perte de salaire. »

Article 3 | Durée du forfait annuel en jours

Le titre de l'article 22 est remplacé par un nouveau titre ainsi rédigé :

« Durée du forfait en jours et impact des absences sur la rémunération ».

L'article 22 devient l'article 22.1 intitulé :

« Durée du forfait annuel en jours ».

Il est rajouté un article 22.2 intitulé : « Prise en compte des absences pour la rémunération » et ainsi rédigé :

« Absences pendant la période de référence et rémunération

Lorsqu'il s'agit d'une absence non-rémunérée, l'absence entraîne une réduction de la rémunération mensuelle de l'avocat salarié à due proportion, correspondant au nombre de jours d'absence.

La retenue sera effectuée sur la base de la rémunération journalière évaluée :

– à 1/22^e de la rémunération mensuelle pour une journée d'absence et ;

– à 1/44^e de la rémunération mensuelle pour une demi-journée d'absence. »

Article 4 | Dispositions concernant les entités de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entités de moins de 50 salariés.

Article 5 | Durée. Révision. Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux dispositions légales.

Article 6 | Dépôt. Extension. Date d'effet

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, d'une demande d'extension dans les conditions de l'article L. 2261-15 du code du travail. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension.

Fait à Paris, le 16 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

BÂTIMENT INGÉNIEUR CADRE

Avenant n° 78 du 19 janvier 2026 relatif aux appointements minimaux au 1^{er} février 2026

NOR : ASET2650256M

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

FFB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux se sont réunis le 19 janvier 2026 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1^{er} février 2026.

Article 1^{er}

Les parties signataires, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, décident de revaloriser au 1^{er} février 2026 les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après :

Coefficients	À compter du 1 ^{er} février 2026
60	2 356 €
65	2 553 €
70	2 740 €
75	2 853 €
80	3 036 €
85	3 197 €

Coefficients	À compter du 1 ^{er} février 2026
90	3 353 €
95	3 504 €
100	3 622 €
103	3 693 €
108	3 827 €
120	4 145 €
130	4 411 €
162	5 472 €

Article 2

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 3

Toute organisation syndicale non-signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Accord du 18 février 2026 relatif au dialogue social 2026-2030

NOR : ASET2650204M

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

UFE ;

UNEMIG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FNME CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'accord dialogue social de branche 2021-2025, dont le terme initial était le 31 décembre 2025, a été prolongé par un avenant de 3 mois supplémentaires.

Au printemps 2025, les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des IEG et les groupements d'employeurs se sont rencontrés pour partager le bilan de cet accord.

Le bilan présente une dynamique de transformation positive, portée notamment par l'expérimentation de nouvelles approches (accord cadre, accord de méthode ou accord d'expérimentation) ou la mise en œuvre de méthode innovante, comme la réunion tripartite, limitée dans le temps, engagée sur le dossier de la restauration méridienne.

Sur l'ensemble de la période de l'accord précédent, cette dynamique positive a amené à :

- la conclusion de 28 accords de branche (13 accords de transformation et 15 accords de renouvellement) et 22 avenants ;
- l'abrogation de 90 textes de branche ;
- la rénovation de 3 textes de branche.

Le bilan confirme également la solidité et l'efficacité des instances de branche.

Cependant, certaines avancées structurelles sur des sujets clés n'ont pu être pleinement concrétisées jusqu'à leur terme, telles que, par exemple, l'évolution de la Pers 285 relative aux frais de transport ou la négociation classification-rémunération.

Fortes de cette analyse partagée et animées par la volonté de renforcer la qualité et l'efficacité du dialogue social de la branche des IEG, les parties ont choisi de franchir une nouvelle étape en construisant un cinquième accord ambitieux, couvrant la période 2026-2030, tourné vers l'avenir.

Ainsi, dans un contexte marqué par des mutations profondes (et notamment, la transformation du secteur énergétique, les évolutions sociétales), le présent accord poursuit les objectifs suivants :

- réaffirmer l'ambition sociale de la branche en l'adaptant aux défis économiques, technologiques et environnementaux ;
- poursuivre la dynamique positive de transformation initiée par le précédent accord, afin de disposer d'un corpus réglementaire et de process RH optimisés, adaptés aux enjeux de l'ensemble des entreprises de la branche ;
- s'appuyer sur les leviers de négociation éprouvés (tels que les accords-cadres, accords types, accords d'expérimentation) pour poursuivre et accélérer la mise en œuvre de solutions concrètes sur des thématiques de travail identifiées par les parties ;
- garantir des moyens mutualisés entre les entreprises de la branche et sécurisés pour les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche des IEG, afin de soutenir un dialogue social structuré et constructif.

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent que pour en faciliter la lecture, les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche des IEG seront dénommées « organisations syndicales représentatives » et les organisations patronales représentatives au niveau de la branche des IEG seront dénommées « organisations professionnelles d'employeurs ».

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

L'objet du présent accord est de définir l'ambition sociale de la branche des industries électriques et gazières ainsi que l'organisation, le rôle et les attributions des instances de dialogue social.

Enfin, il met en place et sécurise les moyens alloués aux organisations syndicales représentatives au bénéfice du dialogue social de branche.

Article 2 | Ambition sociale de la branche des industries électriques et gazières (IEG)

La branche des industries électriques et gazières (IEG) exerce l'ensemble des missions qui lui sont confiées par l'article L. 2232-5-1 du code du travail c'est-à-dire :

1° Définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail dans les conditions prévues par lesdits articles ;

2° Réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

La branche professionnelle représente l'ensemble des entreprises de la branche des industries électriques et gazières.

Elle définit le socle commun de garanties collectives adapté au contexte et aux enjeux stratégiques des entreprises de la branche dans le respect de leur diversité.

Elle assure également un rôle de régulation et d'interprétation.

Elle construit des liens avec l'externe, notamment avec les autres branches (via l'OPCO notamment auprès duquel elle exerce un rôle actif) et les pouvoirs publics (direction générale

de l'énergie et du climat, direction générale du travail, direction de la sécurité sociale, délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle...).

Elle développe des services et est en appui méthodologique et conseil aux entreprises, notamment pour les TPE/PME.

La branche professionnelle des IEG conduit la négociation collective et les sujets de concertations.

Les signataires du présent accord affirment leur ambition pour les 5 prochaines années, d'une branche professionnelle des industries électriques et gazières active, performante et attractive, dans le respect des prérogatives des entreprises, en soutien de leurs enjeux et des attentes des salariés.

Afin d'être au rendez-vous de cette ambition, les signataires du présent accord s'accordent à avoir un dialogue social, loyal, ouvert et exemplaire afin de poursuivre les deux objectifs suivants :

- disposer d'un corpus réglementaire vivant, qui intègre les évolutions notamment réglementaires et sociétales en prenant en compte le contexte des entreprises et des salariés ;
- optimiser les process RH induits par le corpus réglementaire, en vue d'une meilleure efficacité de gestion.

C'est en répondant aux deux objectifs ci-dessus que la branche des IEG sera renforcée dans son rôle et apportera sa plus-value auprès des salariés, des managers et de la filière RH.

Ces deux objectifs seront des inducteurs de la réflexion annuelle permettant de définir les thématiques de transformation du corpus réglementaire par voie de rénovation ou de constat d'obsolescence à inscrire à l'agenda social de chaque année sur la durée de l'accord.

Une première liste est jointe en annexe 1 du présent accord qui viendra nourrir l'agenda social de branche. Les thématiques sur lesquelles les parties souhaitent travailler seront planifiées chaque année, au moment de l'établissement de l'agenda social de branche.

En complément, les parties s'engagent, à chaque négociation d'un accord, à examiner l'opportunité d'abroger ou rénover des textes de branche relevant du périmètre de négociation.

Afin de bien appréhender les rôles respectifs de la branche et des entreprises et définir les déclinaisons concrètes des deux objectifs de transformation précités, les organisations syndicales représentatives et les organisations professionnelles d'employeurs s'accordent sur l'organisation d'un séminaire paritaire dans les 6 mois qui suivent la signature du présent accord. Les réflexions conduites dans le cadre de ce séminaire pourront compléter ou modifier la liste des travaux thématiques jointe en annexe du présent accord, en alimentant l'agenda social concerté chaque année.

2.1. Le cadre d'intervention de la négociation collective dans la branche des IEG

Le statut national des IEG évolue par décret. Il définit, ainsi que les textes pris pour son application, le corpus des dispositions applicables à l'ensemble des salariés de la branche.

Au-delà des thèmes du statut des IEG, dans le respect des prérogatives des entreprises, la branche intervient de manière exclusive ou partagée sur des domaines où des dispositions communes à tout ou partie des entreprises présentent un intérêt compte tenu des enjeux et des spécificités du secteur.

Sur les domaines où le champ d'intervention est partagé avec les entreprises, une articulation est nécessaire. Cette articulation fait l'objet d'échanges avec les organisations syndicales représentatives, à l'occasion de l'examen de chaque thématique.

Les accords pourront prévoir des dispositions particulières pour les TPE/PME afin de prendre en compte leurs spécificités ou contraintes.

Ainsi, en complément du statut national, la branche des IEG intervient notamment sur les domaines suivants :

- la rémunération, la classification, la protection sociale et les avantages sociaux et familiaux ;
- l’emploi, le développement de compétences, la formation et l’alternance ;
- la lutte contre les discriminations et les inégalités, le handicap, l’inclusion sociale et d’autres sujets sociétaux ;
- la santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- le dialogue social.

Elle intègre également de manière transverse la dimension responsabilité sociale et les sujets sociétaux à ses travaux.

2.2. Accords types, accords-cadres, accords d’expérimentation de branche, guides, modes opératoires et chartes

En complément des accords collectifs classiques, les parties conviennent d’expérimenter le recours à de nouveaux types d’accords de branche notamment les accords types, les accords-cadres et accords d’expérimentation.

Dans le contexte de transformation de la branche des IEG, ces accords pourront :

- faciliter la mise en place d’accords d’entreprise dans les TPE/PME ;
- faciliter et organiser des négociations d’envergure ou complexes au niveau de la branche professionnelle ;
- ouvrir la possibilité de procéder à des expérimentations afin de tester de nouvelles solutions innovantes dans un cadre négocié.

Accords types

Il s’agit d’accords collectifs « clés en main » élaborés au niveau de la branche au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés qui la composent et prévus à l’article L. 2232-10-1 du code du travail.

Ces accords :

- peuvent porter sur l’ensemble des négociations prévues par le code du travail ;
- indiquent les différents choix laissés par la branche à l’employeur.

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent appliquer ces accords types tout en pouvant les adapter, notamment en fonction de la taille et de l’activité de leur entreprise, pour les dispositions où l’accord de branche le permet.

Pour ce faire, l’employeur précisera par décision unilatérale son choix d’appliquer l’accord type. La décision indiquera aussi les choix retenus pour les dispositions pouvant être adaptées. Cette décision sera prise après l’organisation d’une concertation et d’une information du comité social et économique s’ils existent dans l’entreprise, ainsi que des salariés, par tous moyens.

Accord-cadre de branche

Dans les cas où cela s’avèrerait nécessaire au vu de l’envergure de la négociation et de la complexité du sujet/des sujets traité(s), les partenaires sociaux peuvent s’accorder à négocier, en amont du projet de négociation de branche, un accord collectif cadre.

Cet accord peut notamment porter sur :

- les modalités pratiques de la négociation ;
- les principales étapes du déroulement des négociations ;
- le calendrier prévisionnel de ces négociations. Ce calendrier sera donné à titre indicatif.

Accords d'expérimentation au niveau de la branche

Les parties au présent accord considèrent qu'il peut être parfois utile d'élaborer, au niveau de la branche, une solution innovante, en particulier dans le contexte de transformation actuel, et de la tester avant de généraliser éventuellement le dispositif.

Elles considèrent néanmoins que ce type de solution nécessite un cadre clair, précis, maîtrisé et partagé.

Ces expérimentations de branche sont réalisées à l'initiative de la CPPNI telle que visée à l'article 3.

Ainsi, il pourra être décidé, par accord de branche étendu à durée déterminée, de procéder à l'expérimentation de cette solution sur un périmètre et/ou pour une période bien définis.

L'accord collectif précité fixera les contours de cette expérimentation (ambition, objectifs, critères de réussite, calendrier, date envisagée de généralisation, si l'expérimentation entre dans le champ de compétence des institutions représentatives du personnel des entreprises concernées, le processus et le calendrier d'information/consultation à mettre en place).

Les expérimentations de branche pourront prévoir d'adapter, dans des conditions claires, sur un périmètre et pour une durée bien définis, des dispositions d'accords collectifs de branche ou de textes étendus à la branche des industries électriques et gazières antérieurs à l'an 2000^[1].

Tout au long de l'expérimentation, un comité de pilotage composé des signataires de l'accord d'expérimentation examine la mise en œuvre de l'expérimentation.

Au moment opportun, tel que défini dans l'accord collectif précité, le comité de pilotage se réunit pour analyser les résultats de l'expérimentation et donner un avis sur la généralisation de cette expérimentation avec la mise en œuvre éventuelle de mesures correctrices ou complémentaires préalablement à cette généralisation. Cet avis est transmis à la CPPNI qui décidera de procéder, ou non, à l'ouverture d'une négociation en vue de généraliser la solution expérimentée.

Lors du séminaire paritaire prévu à l'article 2 ainsi qu'à l'occasion de la concertation annuelle de l'agenda social avec les organisations syndicales représentatives, les sujets pouvant faire l'objet de ces types d'accord sont abordés.

De plus, selon le sujet, des guides, modes opératoires ou chartes pourront être également proposés et concertés, dès lors que ces documents ne viennent pas modifier le sens des textes de branche.

Guides, modes opératoires et chartes

Certains sujets se prêtent à la rédaction de guides ou modes opératoires. La rédaction de tels documents peut permettre, par exemple, de faire évoluer des process opérationnels en vue de les clarifier, les simplifier ou les adapter aux évolutions internes ou externes.

Des chartes peuvent également être proposées afin de définir des principes et des engagements communs de branche sur certaines thématiques.

En amont de leur mise en œuvre, les guides, modes opératoires et chartes font l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales représentatives. Une expérimentation peut être également convenue pour une mise en œuvre sur un périmètre défini et/ou sur une période déterminée, avant d'envisager sa généralisation au périmètre de la branche.

[1] Date de création de la branche des IEG.

Les parties font le bilan d'un fonctionnement globalement satisfaisant des instances de dialogue social de branche, redéfinies depuis l'accord sur le dialogue social de branche 2021-2025. Elles considèrent que l'organisation actuelle doit être maintenue, tout en lui apportant quelques évolutions à la marge, notamment dans une perspective d'efficience accrue et de clarification des finalités propres à chaque instance.

Le dialogue social est organisé autour des instances suivantes, dont le rôle et les attributions sont décrits ci-après :

- la commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- les commissions paritaires thématiques pilotées par la CPPNI (CPT) ;
- le groupe de travail paritaire (GTP) ;
- la réunion de concertation et de coordination (RCC) ;
- les comités de suivi pour certains accords.

Pour autant, et sans remettre en cause les prérogatives de ces instances, d'autres modes de rencontres et d'échanges, notamment informels, sont parfois nécessaires : réunions interfédérales, rencontres bilatérales...

En complément, certains sujets peuvent nécessiter de créer une instance ponctuelle (groupe de travail spécifique, commission...). Dans ce cas, le rôle, la composition et les attributions de cette instance temporaire sont précisés, en CPPNI, avant l'engagement des travaux.

Les parties conviennent de l'opportunité de réaliser et mettre à jour un recensement des différentes instances constitutives de la branche des IEG, précisant pour chacune d'elles leurs fondements conventionnels et/ou réglementaires, leurs finalités et leur composition. Ce panorama sera de nature à permettre aux acteurs de la branche de mieux appréhender les instances et de faciliter leur rôle respectif. Il pourrait être mis à disposition sur le site du SGE, ce qui en donnerait une meilleure visibilité et lisibilité. Il sera établi dans les 3 mois qui suivent la date de mise en œuvre du présent accord.

3.1. La commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation (CPPNI)

3.1.1. Rôle de la CPPNI

La commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation est l'unique instance de négociation collective dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Elle assure également des missions d'intérêt général telles qu'elles sont définies à l'article L. 2232-9 du code du travail :

- représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établit un rapport annuel d'activité versé dans la base de données nationale.

Ce rapport comprend :

- un bilan des accords collectifs d'entreprise tels que visés par l'article L. 2232-9 du code du travail, c'est-à-dire portant sur la durée du travail (durée, répartition et aménagement du travail), le repos quotidien, les jours fériés, les congés annuels et autres congés, le CET, et en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur

la concurrence entre les entreprises de la branche^[1]. Le cas échéant, le bilan formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

- un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- exerce un rôle d'interprétation (cf. paragraphe 3.1.3 du présent accord).

En outre, elle pilote les commissions thématiques visées à l'article 3.2 du présent accord.

Conformément aux articles D. 2232-1-1 et L. 2232-9 du code du travail, les accords d'entreprise relatifs à la durée, la répartition et l'aménagement du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés annuels et autres congés, ainsi que le CET sont transmis à la CPPNI par la partie la plus diligente à l'adresse mail suivante : cppni@sgeieg.fr.

Lors de la transmission des accords d'entreprise, la partie diligente à ce niveau (niveau entreprise) veillera au respect des modalités fixées par l'article D. 2232-1-2 du code du travail :

- les noms et prénoms des négociateurs et des signataires sont supprimés ;
- les autres signataires de ces conventions et accords sont informés de cette transmission.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis.

Observatoire de la négociation collective (ONC)

L'observatoire paritaire de la négociation collective des industries électriques et gazières relève de la CPPNI. Il examine chaque année et avant le 30 juin de l'année N le bilan des accords de branche et des accords d'entreprise conclus l'année N-1 (y compris échecs de négociation).

L'observatoire paritaire se réunit au moins une fois par an. Il peut être réuni de façon extraordinaire sur une problématique particulière par accord entre les parties.

Bilans de certains accords de branche

Les bilans d'accords ayant fait l'objet d'une présentation en comité de suivi sont transmis à la CPPNI.

Si nécessaire, une présentation des points pour lesquels les membres des commissions de suivi sollicitent l'attention de l'instance et sur les réponses aux questions est réalisée en CPPNI.

Observatoire de l'égalité professionnelle

L'observatoire de l'égalité professionnelle mis en place par l'accord de branche relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes rend compte, une fois par an, de son activité en CPPNI. Il examine le bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

3.1.2 Fonctionnement de la CPPNI (hors interprétation)

Elle est composée d'au plus 4 représentants par organisation syndicale représentative, choisis librement par elles parmi les salariés en activité dans les entreprises de la branche des IEG ou parmi les salariés en inactivité lorsque les sujets traités les concernent. À la réception de la convocation de la réunion de la CPPNI, les noms des représentants sont notifiés à leur employeur ainsi qu'au SGE des IEG. La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

[1] Le bilan porte sur les accords conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail.

L'ordre du jour des CPPNI est établi par les organisations professionnelles d'employeurs en tenant compte du calendrier prévisionnel proposé en réunion de concertation et de coordination et discuté une ou deux fois par an en CPPNI.

L'ordre du jour prévisionnel d'une séance de CPPNI est, en principe, communiqué oralement aux représentants des organisations syndicales représentatives à l'issue de la séance qui la précède.

La CPPNI se déroule sur une demi-journée ou une journée une fois par mois. Pour autant, les organisations syndicales représentatives et les organisations professionnelles d'employeurs peuvent convenir d'une organisation différente des séances de la CPPNI pour l'adapter aux besoins spécifiques d'une négociation, et en particulier programmer conjointement une séance de CPPNI entre deux séances ordinaires.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales représentatives conviennent que la durée de la CPPNI devra respecter des horaires équilibrés par demi-journée de travail. Lorsque l'ordre du jour laisse présager des difficultés pour l'organisation des délégations et le déroulé de la séance, le SGE des IEG prend un contact préalable avec les représentants des organisations syndicales représentatives pour pallier au mieux ces difficultés.

L'ordre du jour et les documents nécessaires aux travaux de la CPPNI, communs aux organisations syndicales représentatives et aux organisations professionnelles d'employeurs, doivent être communiqués aux participants – sauf exception – au moins 8 jours calendaires avant chaque réunion.

Lorsque la CPPNI valide l'engagement d'une négociation, celle-ci peut :

- débiter directement en CPPNI, si elle ne nécessite pas de travaux préparatoires ;
- débiter par des travaux préparatoires via un groupe de travail paritaire.

À l'issue de la négociation, la période d'ouverture à la signature est définie en CPPNI.

Relevé de positions

Dans les cas constatés d'impossibilité de conclure la négociation collective par la signature d'accord, les organisations syndicales représentatives et les organisations professionnelles d'employeurs dresseront un relevé de positions sur les points d'accord et de désaccord. Ce document a vocation à conserver un historique précis des travaux de la branche professionnelle. Élaboré par le SGE des IEG, il doit être approuvé par chacune des parties sur les positions qui lui sont imputables.

3.1.3. Dimension interprétative de la CPPNI : la commission d'interprétation

Cette commission d'interprétation est une émanation de la CPPNI.

Composition

Elle est composée à parts égales de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative librement choisis par elle et d'un nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs égal à la totalité des représentants des salariés.

Missions

Attributions légales

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, cette commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de toute convention ou accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Attributions conventionnelles

Les parties au présent accord entendent attribuer aussi une mission d'interprétation à cette commission en cas de saisine de ladite commission :

- par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ;
- par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs au sein de la branche.

Cette mission interprétative prévue conventionnellement peut uniquement porter sur une ou plusieurs disposition(s) d'un accord collectif négocié au niveau de la branche des industries électriques et gazières.

Fonctionnement

La commission d'interprétation de la CPPNI est présidée par le collège employeurs. La saisine de la commission d'interprétation se fait par le biais du secrétariat de la CPPNI. Le secrétariat de la commission est réalisé par le SGE des IEG.

Cette saisine se fait par voie informatique à l'adresse mail suivante : cppni@sgeieg.fr.

La saisine doit comporter des éléments de contexte précis et préciser exactement la ou les stipulation(s) conventionnelle(s) pour lesquelles une interprétation est sollicitée.

Dans les 15 jours suivant la réception de la demande d'interprétation, l'ensemble des membres de la commission d'interprétation est informé de cette saisine et de son objet. Dans la mesure du possible, la commission d'interprétation est réunie dans un délai d'un mois suivant l'information des membres.

Lorsque la commission donne un avis à l'unanimité de ses membres présents, le texte d'un projet d'avenant interprétatif dont l'objet se limite à clarifier une ou des dispositions sujettes à controverse de l'accord sans le modifier sera rédigé par les organisations patronales d'employeurs et soumis à la signature des organisations syndicales représentatives et organisations patronales dans les meilleurs délais. À condition que cet avenant interprétatif soit signé par l'ensemble des signataires de l'accord ou de l'avenant qu'il convient d'interpréter, il porte effet, de manière rétroactive, à la date de signature dudit accord ou avenant.

Un relevé de position exposant les différents points de vue est dressé par le SGE des IEG après échanges avec les participants. Ce relevé de position fait l'objet d'une communication de la part du SGE des IEG au sein de la branche et sera accessible librement sur son site, sauf si les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales représentatives décident unanimement de ne pas publier ce procès-verbal.

3.2. Commission supérieure nationale du personnel

La commission supérieure nationale du personnel est mise en place par l'article 3 du statut national.

Les parties rappellent la place de la CSNP en tant qu'organisme statutaire, paritaire et représentatif de branche et l'importance de l'efficacité de son fonctionnement.

Les parties au présent accord s'accordent sur la nécessité de poursuivre les actions permettant :

- d'améliorer l'efficacité du fonctionnement de la CSNP, au service des salariés et de la filière RH de la branche ;
- de redonner du sens à la CSNP et lui permettre d'exercer ses prérogatives d'examen de requêtes dans des meilleures conditions.

Le plan d'action pour y concourir ainsi que son état d'avancement font l'objet d'échanges réguliers entre les représentants des groupements d'employeurs et les chefs de file des

organisations syndicales représentatives en CSNP (si nécessaire lors d'un groupe de travail paritaire dédié à ce sujet).

Les moyens dédiés à la CSNP sont déterminés dans le règlement intérieur de cette instance.

3.3. Les commissions paritaires thématiques pilotées par la CPPNI

Deux instances paritaires thématiques sont reconduites :

- commission paritaire de la protection sociale ;
- commission paritaire pour la formation professionnelle. Sur le domaine de la formation, de l'alternance, de la prospective et des métiers, c'est la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) qui joue le rôle décrit ci-dessous.

Les parties conviennent que la commission paritaire activités sociales instaurée par l'accord dialogue social de branche 2020-2025 ne nécessite pas d'être maintenue. Ses activités sont reprises par l'instance nationale du dialogue de branche (INDB).

3.3.1. Rôle des commissions paritaires thématiques

Sur son domaine de compétence et sous pilotage de la CPPNI, la commission thématique :

- met en œuvre les orientations/décisions de la CPPNI ;
- instruit les questions techniques, réglementaires et juridiques (analyse de réforme...) ;
- pourra proposer des sujets de travail (sujets nouveaux ou ajustements sur des sujets existants) à la CPPNI et le calendrier associé ;
- fait le lien avec les instances existantes et GTP relevant de son périmètre. Ainsi, un point des travaux réalisés dans les différentes instances sera porté à l'ordre du jour de la commission paritaire thématique permettant notamment d'identifier les liens entre eux et de favoriser les synergies ;
- réalise un reporting régulier et un rapport annuel d'activité à destination de la CPPNI ;
- fait le lien avec les comités de suivi de son périmètre afin notamment de préparer des négociations.

Les commissions paritaires thématiques ne sont pas des instances décisionnaires ; elles sont force de proposition auprès de la CPPNI.

L'instauration de ces commissions thématiques ne remet pas en cause les prérogatives et missions des instances mises en place par ailleurs et en particulier des comités de suivi.

3.3.2. Fonctionnement des commissions paritaires thématiques

Chaque commission thématique se réunit 2 fois par an sur une durée d'une demi-journée. Des réunions supplémentaires peuvent être organisées si besoin.

La présidence est assurée par un représentant employeur sauf disposition contraire prévue par un éventuel règlement intérieur.

Le secrétariat est assuré par le SGE des IEG.

Elle est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative. La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

3.4. Groupe de travail paritaire (GTP)

Un GTP est une instance technique paritaire, mise en place lorsqu'un sujet le justifie et dont la finalité est de préparer et faciliter la négociation :

- en travaillant à une compréhension commune des différents objets et de leurs aspects opérationnels ;

- en permettant aux parties d'exposer et d'affiner leur point de vue, souhaits ou orientations.

Un GTP pourra notamment être mis en place lorsque les échanges et travaux réalisés en commission thématique nécessitent d'être complétés ou approfondis ou pour les négociations complexes, afin notamment de produire et d'examiner la documentation nécessaire aux parties pour préparer la négociation.

La CPPNI définit le périmètre, les missions et les éventuels livrables du GTP. Ce cadrage est partagé en amont de la première réunion à tous ses membres. Si les membres du GTP en conviennent à l'issue d'une réunion du GTP, un relevé de positions est transmis par le SGE des IEG en précisant les travaux menés, les points de convergence, les points de divergence et les possibles suites à donner au GTP.

Les délégations représentantes des organisations syndicales représentatives, au sein des groupes de travail paritaires, comprendront au plus 3 membres chacune. Le nombre des représentants des employeurs ne pourra excéder celui des représentants des organisations syndicales représentatives.

Dans la mesure du possible, les documents présentés à l'occasion de ces groupes de travail sont transmis aux participants en amont de la réunion.

3.5. Formats d'échanges complémentaires

Les parties conviennent de l'intérêt de disposer d'espaces d'échanges complémentaires dans des formats adaptés qui permettent de partager des actualités et d'évoquer des sujets spécifiques d'intérêts réciproques. Les positions exprimées ne feront pas l'objet de compte-rendu.

Ces échanges pourront avoir lieu lors de la réunion de concertation et de coordination (RCC) et de bilatérales.

En tant que de besoin, si le contexte le nécessite, des séminaires paritaires thématiques pourront être organisés pour partager, entre organisations professionnelles d'employeurs et organisations syndicales représentatives, des éléments de référence sur un ou plusieurs sujets. Dans ce cas, après accord entre les parties, les délégations des représentants des employeurs et des représentants des organisations syndicales représentatives pourraient être élargies.

3.5.1. Réunion de concertation et de coordination (RCC)

La réunion de concertation et de coordination est une instance paritaire *ad hoc*, sans pouvoir de négociation, mise en place sur décision commune des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales représentatives, pour des échanges informels sur les sujets proposés.

Elle a pour objets :

- d'examiner la faisabilité d'un projet de négociation, en précisant les attentes de chaque partie, son périmètre et les conditions requises pour son aboutissement, et de conduire si besoin à l'organisation d'un GTP ;
- de permettre l'appropriation technique des enjeux ou de sujets spécifiques à la demande de l'une ou l'autre des parties ;
- d'aborder par anticipation des sujets impactant les entreprises et salariés de la branche des IEG ;
- de permettre de concerter sur des sujets, pouvant aboutir à la réalisation d'un guide, mode opératoire ou charte, dès lors que ces documents ne viennent pas modifier le sens des textes de branche ;
- de proposer à la CPPNI un calendrier prévisionnel des négociations. À cet effet, la RCC se réunit une à deux fois avant la dernière CPPNI de l'année, pour proposer un projet d'agenda social pour l'année suivante.

Concernant ce dernier objet, les travaux pour la construction de ce projet d'agenda social sont réalisés sur la base du bilan de l'année écoulée et des éventuelles évolutions réglementaires récentes.

Le projet d'agenda social proposé à la CPPNI doit répondre à l'ambition sociale de la branche définie dans le présent accord :

- identification des textes à travailler pour une branche professionnelle active, dans le respect des prérogatives des entreprises ;
- évolution du corpus réglementaire de branche pour développer l'attractivité de la branche et/ou pour tenir compte des évolutions sociétales ;
- simplification des textes de branche pour une efficacité accrue dans la gestion des ressources humaines.

Les délégations représentantes des organisations syndicales représentatives comprendront au plus 3 membres chacune. Le nombre des représentants des employeurs ne pourra excéder celui des représentants des organisations syndicales représentatives.

3.5.2. Bilatérales

Les parties conviennent de l'intérêt d'organiser, en fonction des besoins, des bilatérales avec chacune des organisations syndicales représentatives.

Y participent les président et vice-président du comité social du groupement des employeurs, et le délégué de branche, accompagnés le cas échéant d'experts des thématiques ciblées.

En amont de chaque bilatérale, le délégué de branche et les employeurs partagent respectivement les sujets sur lesquels ils souhaitent échanger.

3.6. Comités de suivi d'accord

Lorsqu'un accord prévoit la mise en place d'un comité de suivi, son objet, sa composition et sa périodicité sont définis dans l'accord.

Les commissions thématiques organisent un point d'information sur les travaux des comités de suivi relevant de leur périmètre de compétence, en particulier en amont des renégociations des accords.

3.7. Organisation des réunions

En principe, les réunions de la CPPNI se tiennent en présentiel.

L'organisation des réunions de la CPPNI sous format mixte (présentiel et distanciel) ou à distance est exceptionnelle, un accord unanime entre les membres est nécessaire en amont.

Les autres réunions peuvent se tenir à distance, sous format mixte (présentiel et distanciel) ou totalement à distance, lorsque le contexte ou les dossiers abordés le permettent, ou lorsque des aléas rendent impossible le déplacement d'un ou plusieurs participants.

3.8. Communication

Les organisations syndicales représentatives et les organisations professionnelles d'employeurs sont libres, sauf s'agissant de la RCC, de leur communication sur les travaux de la branche professionnelle.

Par décision conjointe unanime prise en séance de CPPNI, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales représentatives pourront engager des actions de communication communes destinées à valoriser les travaux de la branche ayant abouti à la signature unanime d'accords collectifs.

3.9. Questions. Réponses

À l'issue de certaines négociations sur des sujets techniques ou complexes, les parties peuvent convenir qu'un questions/réponses peut permettre de faciliter la bonne compréhension et la bonne application de l'accord considéré. Ces questions/réponses, rédigés par les employeurs et partagés avec les organisations syndicales représentatives en CPPNI ont une valeur uniquement informative. Ils seront diffusés par le SGE des IEG à l'ensemble des entreprises de la branche.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales représentatives seront particulièrement vigilantes à bien appréhender les contextes spécifiques propres aux TPE/PME de la branche et à faciliter la mise en œuvre des accords en leur sein.

3.10. Publicité des accords de branche

En application des dispositions du code du travail, les accords collectifs conclus à compter du 1^{er} septembre 2017 sont rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne (accessibilité sur le site de Légifrance). Les accords de branche étendus sont publiés intégralement dans cette base.

Le SGE des IEG continuera, par ailleurs à conserver les accords de branche ainsi que les accords d'entreprise qui lui sont transmis. Tout salarié a accès aux accords de branche par consultation directe du site du SGE des IEG. Les organisations syndicales représentatives ont accès aux accords d'entreprise en effectuant la demande auprès du SGE des IEG.

Article 4 | *Moyens alloués aux fédérations*

Afin de permettre à la branche des IEG de répondre à l'ambition sociale définie dans le cadre de cet accord, et notamment d'accompagner un certain nombre de transformations, les employeurs allouent chaque année aux fédérations syndicales représentatives à la branche des IEG des moyens en volume d'heures et à titre financier.

4.1. Finalités des moyens

Les moyens comprennent à la fois :

- les heures de dialogue social de branche, notifiées annuellement par les employeurs aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;
- une contribution financière allouée chaque année par les groupements d'employeurs aux organisations syndicales représentatives.

Les moyens ainsi alloués aux organisations syndicales représentatives, répondent à un triple objectif :

- contribuer au fonctionnement des fédérations syndicales et à leur représentation exécutive au sein des instances de négociation de la branche ;
- participer au dialogue social de branche au travers notamment des réunions des instances de la branche ;
- relayer et déployer au sein des entreprises, les travaux relatifs au dialogue social de la branche.

En cas de besoin, ces moyens pourront également permettre aux organisations syndicales représentatives à la branche des IEG, de compléter des mandats syndicaux ou sociaux de salariés détachés lorsque cela est nécessaire et dans le respect des principes définis à l'article 4.4.

Ces crédits d'heures sont distincts des crédits d'heures syndicaux d'entreprise. Lorsqu'un salarié est titulaire de crédits d'heures d'entreprise et de crédits d'heures de branche, chacun de ces crédits doit être utilisé conformément à sa finalité propre.

La branche professionnelle pourra transmettre, sur demande, à leur employeur et leur fédération syndicale le descriptif des activités réalisées par les délégués de branche (cf. article 4.2) ou par les détachés faisant partie de l'équipe dirigeante de leur fédération ou contribuant au fonctionnement de celle-ci, afin de contribuer à l'analyse des compétences développées et aux éventuels besoins de formation.

4.2. Désignation des délégués de branche

Un délégué de branche^[1], représentant officiel de son organisation syndicale représentative et animateur de sa délégation, est désigné par sa fédération.

Les convocations aux séances de la commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation ainsi que les courriers du SGE des IEG ou des groupements d'employeurs sont adressés à chaque délégué de branche des organisations syndicales représentatives.

Le délégué de branche a en charge d'organiser la prise en compte et la réponse de ces convocations selon les règles propres à chaque organisation syndicale représentative.

Il est l'interlocuteur du SGE des IEG pour toute question relative à la participation de son organisation aux réunions du dialogue social de branche.

Chaque organisation professionnelle d'employeurs et chaque organisation syndicale représentative s'attacheront à respecter une représentation équilibrée femme-homme, lors de leur participation aux différentes instances et travaux de branche.

4.3. Maintien de la rémunération

Les réunions ou les séances des commissions ci-dessous donnent lieu au maintien de la rémunération de l'ensemble des participants :

- séances de la CPPNI et aux réunions de travail qui la précèdent et la suivent ;
- commissions paritaires thématiques et aux réunions de travail qui la précèdent et qui la suivent ;
- réunions de concertation et de coordination et aux réunions de travail ;
- groupes de travail paritaires et aux réunions de travail qui les précèdent ;
- réunions à l'initiative des employeurs.

Il est de même pour le temps nécessaire aux délais de route.

4.4. Cadrage des moyens

4.4.1. Crédit d'heures annuel

Par le présent accord, les parties signataires s'accordent pour attribuer un crédit d'heures annuel, tel que défini à l'article 4.4.2, au bénéfice des organisations syndicales représentatives pour le dialogue social de la branche.

Ne sont pas concernés par les présentes dispositions, les heures moyens bénévoles mises à la disposition des activités sociales des IEG.

Ces crédits d'heures sont notifiés par année civile, au 1^{er} janvier de chaque année.

Enfin, les présents éléments sont déterminés sur la base de la représentativité de quatre organisations syndicales au niveau de la branche, telles que fixées par l'arrêté du 23 décembre 2025. Dans l'hypothèse où une évolution du nombre d'organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des IEG serait constatée par un nouvel arrêté de la DGT, les parties conviennent de se réunir pour en tirer les conséquences dans les meilleurs délais.

[1] Dans le présent accord le terme « délégué » se rapporte aux femmes et aux hommes.

4.4.2. Volume et structure des moyens

Les entreprises de la branche des IEG mettent à la disposition de l'ensemble des organisations syndicales représentatives, chaque année, un volume global d'heures à allouer.

La répartition de ces heures entre les différentes organisations syndicales représentatives est gouvernée par deux principes :

- la prise en compte de l'audience des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des IEG (publiée par arrêté au *Journal officiel* de la République française) ;
- la garantie pour chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche de disposer d'un socle minimal d'heures lui permettant d'assurer sa mission et son fonctionnement indépendamment de son audience.

Au vu de ces deux principes, les signataires du présent accord conviennent de répartir le volume total annuel d'heures indiqué selon les modalités détaillées ci-après :

(Voir page suivante.)

	Heures d'animation de dialogue social de branche (équivalent code A)	Heures de dialogue social de branche (équivalent code N)
Finalités	Heures destinées à des participations ponctuelles de salariés dans le cadre du dialogue social de branche (apport d'une expertise, d'une compétence...).	<ul style="list-style-type: none"> - Désignation d'un délégué de branche pour permettre à la fédération syndicale de se faire représenter au niveau de la branche des IEG ; - Toute activité syndicale récurrente ayant pour objet le dialogue social de la branche des IEG (dont les échanges avec les pouvoirs publics) ; - Fonctionnement de la fédération via la constitution des équipes dirigeantes.
Volume ⁽¹⁾	<ul style="list-style-type: none"> - Une enveloppe annuelle de 6 280 heures pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives, est spécifiquement dédiée à l'animation du dialogue social de branche ; - Cette enveloppe est valable pour toute la durée de l'accord. 	<ul style="list-style-type: none"> - Une enveloppe annuelle de 50 240 heures pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives, est dédiée à l'équipe dirigeante et au fonctionnement des organisations syndicales représentatives. Cette enveloppe est valable pour toute la durée de l'accord ; - Une enveloppe complémentaire d'heures, répartie entre les organisations syndicales représentatives est allouée pour toute activité syndicale en lien et favorisant le dialogue social de la branche des IEG. Cette enveloppe sera dégressive sur la durée de l'accord ; <p>Cette enveloppe est fixée à 265 860 heures pour 2026 et 2027, puis à 249 908 heures pour 2028, 2029 et 2030.</p>
Calcul de la répartition	Enveloppe répartie de manière égalitaire entre les organisations syndicales représentatives.	<ul style="list-style-type: none"> - L'enveloppe de 50 240 heures est répartie de manière égalitaire entre les organisations syndicales représentatives. <p>Chaque organisation syndicale représentative bénéficie ainsi d'un total de 12 560 heures (soit l'équivalent de 8 détachements ETP) pour procéder au détachement des personnes composant l'équipe dirigeante ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'enveloppe complémentaire de 265 860 heures en 2026 et 2027, puis de 249 908 heures à partir de 2028 est répartie entre les organisations syndicales représentatives de la façon suivante : <ul style="list-style-type: none"> - 25 % de l'enveloppe est répartie de manière égalitaire entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ; - 75 % de l'enveloppe est partagée en fonction de l'audience de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche (constatée par l'arrêté en vigueur fixant la liste des organisations syndicales représentatives).

	Heures d'animation de dialogue social de branche (équivalent code A)	Heures de dialogue social de branche (équivalent code N)
Modalités d'utilisation	<ul style="list-style-type: none"> – Chaque organisation syndicale représentative bénéficie ainsi d'un crédit annuel de temps équivalent à 1 570 heures ; – Ce crédit d'heures peut bénéficier en tout ou partie au délégué de branche ou être utilisé à raison de 224 jours au maximum pour des activités spécifiquement dédiées à l'animation du dialogue social de branche ; – Ces heures sont éligibles à la mise sous convention ; – Ces heures ne sont pas monétisables. 	<ul style="list-style-type: none"> – L'enveloppe de 50 240 heures, dédiée à l'équipe dirigeante doit exclusivement permettre des détachements à temps plein (1 570 heures) ou à mi-temps (785 heures). Ces détachements seront nominativement identifiés conformément au processus décrit à l'article 4.5.1 ; – L'enveloppe complémentaire doit également privilégier des détachements à temps plein ou à mi-temps. <p>Les organisations syndicales représentatives pourront toutefois utiliser les heures de l'enveloppe complémentaire afin de compléter les conventions syndicales. Dans ce cas, le volume des heures utilisées doit être au minimum de 100 heures par convention.</p> <p>Concernant les détachements ponctuels de l'enveloppe complémentaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> – ils seront possibles entre 35 heures et 100 heures par détachement (mais non conventionnables) ; – systématiquement refusés en-dessous de 35 heures ; <p>– Ces heures ne sont pas monétisables.</p>

	Heures d'animation de dialogue social de branche (équivalent code A)	Heures de dialogue social de branche (équivalent code N)
Frais de déplacement associés	<p>La prise en charge des frais de déplacement liées à l'utilisation du code A relève de l'entreprise de la branche, (employeur de l'intéressé), dans le respect d'un cadrage précisé ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> – pour les déplacements dans l'hexagone (y compris la Corse), les déplacements se font selon les règles en vigueur ; – en ce qui concerne les déplacements liés au code A entre l'hexagone et les DROM/COM, la prise en charge est limitée à 250 déplacements aller/retour (soit 500 trajets simples) sur la durée totale de l'accord et pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives. <p>Ces 250 déplacements sont répartis entre les organisations syndicales représentatives selon leur représentativité.</p> <p>Ces déplacements devront s'inscrire dans le respect des règles suivantes (sauf situation exceptionnelle) :</p> <ul style="list-style-type: none"> – délai de prévenance à l'employeur le plus tôt possible et au plus tard 2 mois avant le déplacement ; – en dehors des périodes de vacances scolaires (zone C) et des ponts. 	
	[1] Un détail des volumes pour chaque année de l'accord, figure en annexe n°2 du présent accord.	

4.5. Pilotage des moyens

Les signataires de l'accord conviennent que les moyens notifiés par le SGE des IEG aux organisations syndicales représentatives, que ces dernières allouent par la suite aux salariés concernés, doivent être nécessairement collectés par les bénéficiaires selon les dispositifs de gestion des temps existants dans les entreprises.

4.5.1. Processus de notification des heures

Heures d'animation de dialogue social de branche (équivalent code A)	Heures de dialogue social de branche (équivalent code N)
<ul style="list-style-type: none">– Le nom des bénéficiaires de ce crédit ainsi que les dates auxquelles il est utilisé, sont notifiés au SGE des IEG ainsi qu'à leur employeur <i>a minima</i> 8 jours avant chaque utilisation ;– À chaque utilisation de ce crédit de temps, le SGE des IEG communique aux organisations syndicales représentatives concernées le solde du crédit de temps restant pour l'année en cours.	<ul style="list-style-type: none">– La fédération communiquera le tableau récapitulatif des allocations des heures de détachements au SGE des IEG (sous format anonymisé) et à l'employeur concerné (avec les données nominatives) ; il sera communiqué à chaque mise à jour ;– Ce tableau précisera le nom, prénom du bénéficiaire (pour la version non anonymisée), son entreprise d'appartenance, son unité, son mandat national, le nombre d'heures allouées et s'il s'agit d'un ETP ou demi-ETP dédié au fonctionnement ou à l'équipe dirigeante de la fédération ;– Après vérification du solde de l'enveloppe, le SGE des IEG informera l'entreprise que les détachements peuvent être autorisés ;– Les SGE des IEG tiendra à jour et communiquera, sur demande, aux organisations syndicales représentatives le solde du crédit restant pour l'année en cours.

Le processus décrit ci-dessus est susceptible d'être ajusté, notamment au regard du chantier de digitalisation qui est mentionné à l'article 4.9 du présent accord.

Il est par ailleurs important de noter que, ces crédits d'heures sont distincts des crédits d'heures syndicaux d'entreprise. Lorsqu'un salarié est titulaire de crédits d'heures d'entreprise et de crédits d'heures de branche, chacun de ces crédits doit être formellement distingué dans la convention établie par son employeur le cas échéant ou dans le cadre des directives qui lui sont communiquées par ce dernier. Chacun de ces crédits doit être utilisé conformément à sa propre finalité et collecté sous le code idoine dans le SIRH de l'entreprise de rattachement.

4.5.2. Gestion des heures de branche

Afin que la prise de ces heures de délégation conventionnelle se passe dans les meilleures conditions, les signataires considèrent que le volume des détachements doit tenir compte des effectifs de l'entreprise concernée. Ainsi, les fédérations syndicales chercheront à respecter et ventiler les détachements en proportion des effectifs des entreprises, en particulier à l'occasion des renouvellements des mandats.

Pour sécuriser les petites entreprises qui ne pourraient pas faire face à de trop nombreux détachements, les dispositions suivantes sont mises en place :

■ Pour les entreprises de moins de 50 salariés, seules les heures attribuées au titre de l'animation du dialogue social de branche pourront être utilisées.

Les détachements en ETP pour l'équipe dirigeante ou le fonctionnement des fédérations et les heures réparties pour partie de manière égalitaire et pour partie à l'audience ne peuvent pas être utilisées dans ces entreprises.

■ Pour les entreprises comprises entre 51 et 350 salariés, une clef effectif stricte de proportionnalité est mise en place : le volume global de détachements ne devra pas dépasser un nombre d'heures égal à $0,00144691^{[1]} \times \text{effectif de l'entreprise} \times 1\,570$. Cette mesure ne concerne pas les détachements spécifiquement dédiés à l'animation du dialogue social de branche.

Les détachements actuels allant au-delà de l'enveloppe définie par la clause sont cristallisés à ce niveau dès la signature de l'accord. La formalisation de la liste des détachements concernés sera réalisée lors de la première réunion de la commission de régulation branche (cf. infra) qui se tiendra dans le trimestre suivant la signature de l'accord.

■ Pour les entreprises de plus de 350 salariés appartenant au périmètre historique d'EDF et d'ENGIE^[2] la règle de proportionnalité n'est pas applicable.

Commission de régulation de branche

Pour les entreprises de plus de 350 salariés n'appartenant pas au périmètre historique d'EDF et d'ENGIE^[2], en cas de demande de détachement en écart avec le principe de proportionnalité aux effectifs, la commission de régulation pourra être sollicitée à l'initiative de l'employeur ou de la fédération syndicale représentative.

Composée de représentants des fédérations de branche (dont un représentant de l'organisation syndicale locale), des représentants des employeurs (dont un représentant de l'entreprise concernée) et du SGE des IEG, elle examinera les solutions pouvant être apportées à la demande de détachement (mutualisations à envisager, date de détachement décalée, dépayser l'échange...).

La commission pourra également être saisie pour les entreprises nouvellement soumises à la clause verrou (franchissant le seuil de moins de 350 salariés) et ayant préalablement des heures de détachement utilisées à leur périmètre. La décision appartiendra *in fine* à l'employeur.

4.5.3. Processus de collecte des heures

Les signataires de l'accord conviennent que les salariés bénéficiaires d'heures de détachement au titre du dialogue social de la branche, doivent nécessairement collecter leurs heures dans les SIRH de leurs entreprises de rattachement afin de formaliser la réalité du détachement.

Les organisations professionnelles d'employeurs réaliseront ainsi deux fois par an (juillet et janvier de chaque année), un état de la collecte des heures, qui sera mis en regard de l'état de la notification des heures par les fédérations syndicales. Cet exercice permettra d'objectiver la réalité de la consommation des heures.

Un bilan de la consommation des heures sera réalisé à mi-accord et fin d'accord ; ce bilan sera partagé respectivement en RCC du 1^{er} semestre 2028, et du 2^e semestre 2030.

4.6. Pilotage des réunions de certaines instances de branche (hors contingent d'heures)

Les réunions de participation aux instances de branche et les réunions préparatoires aux instances rentrent dans le cadre du dialogue social de la branche des IEG.

Ces réunions étant convoquées à l'initiative de l'employeur et s'inscrivant dans l'agenda social annuel, il est convenu que ces heures ne rentrent pas dans le contingent d'heures de dialogue social.

[1] Correspond au ratio entre les heures attribuées en ETP en 2026 et 2027 et l'effectif de la branche à décembre 2024. Ce ratio sera mis à jour annuellement en fonction des heures attribuées et des effectifs de décembre de l'année N-1.

[2] EDF SA, ENEDIS, RTE, ENGIE SA, GRDF, NaTran, STORENGY FRANCE, STORENGY SAS et ELENGY.

Pour autant, un pilotage de ces heures est nécessaire, de la convocation à l'émargement en instance, ainsi qu'à la collecte dans les SIRH des entreprises.

A minima, dès le 1^{er} janvier 2026, le SGE tiendra à jour, un tableau de pilotage des instances listées ci-après, et il sera demandé aux participants aux réunions de ces instances d'émarger systématiquement leur présence.

Un processus rénové de convocation et d'émargement sera engagé conformément à l'article 4.9 du présent accord.

CPPNI : les séances de la CPPNI peuvent être précédées d'une journée de réunion préparatoire, et suivies d'une réunion de travail d'une 1/2 journée des représentants des organisations syndicales représentatives mandatés pour participer à la séance concernée.

Commissions paritaires thématiques : les réunions des commissions thématiques paritaires durent en principe une demi-journée. Lorsqu'elles se réunissent, à la demande de la CPPNI, en préparation d'une négociation, elles peuvent être précédées d'une réunion préparatoire d'une demi-journée des représentants des organisations syndicales représentatives mandatés pour participer au groupe de travail concerné.

Commission d'interprétation : les séances de la commission d'interprétation peuvent être précédées d'une journée de réunion préparatoire, et suivies d'une réunion de travail d'une demi-journée des représentants des organisations syndicales représentatives mandatés pour participer à la séance concernée.

GTP : les réunions des groupes de travail paritaires durent en principe une demi-journée. Elles peuvent être précédées d'une réunion préparatoire d'une demi-journée des représentants des organisations syndicales représentatives mandatés pour participer au groupe de travail concerné.

RCC : les réunions de concertation et de coordination peuvent être précédées d'une réunion préparatoire d'une demi-journée des représentants des organisations syndicales représentatives mandatés pour participer à la réunion de concertation et de coordination.

4.7. Prise en charge des frais de déplacement liés aux instances

Sont remboursés les frais inhérents aux :

- séances de la CPPNI et aux réunions de travail qui la précèdent et la suivent ;
- réunions des commissions thématiques et aux réunions de travail qui la précèdent et la suivent ;
- réunions des groupes de travail paritaires et leurs réunions préparatoires ;
- séances de la réunion de concertation et de coordination et sa réunion préparatoire ;
- réunions à l'initiative des employeurs.

Ces remboursements sont réalisés par les employeurs concernés aux représentants des organisations syndicales représentatives, dont les délégués de branche, au vu des justificatifs attestant de la matérialité de ces déplacements (convocations, titres de transport, documents délivrés par le prestataire – restaurateur, hôtelier...) et sur la base des règles en vigueur.

4.8. Moyens financiers

Les organisations professionnelles d'employeurs conviennent de verser à chaque organisation syndicale représentative une dotation annuelle pour couvrir une partie de leurs frais de fonctionnement (NTIC, formation...). Elle s'élève à 27 000 euros maximum.

Le versement de la dotation annuelle a lieu en une fois au cours du dernier trimestre de l'année.

Chaque versement s'effectue sur présentation, par l'organisation syndicale bénéficiaire, d'un état des frais de fonctionnement auxquels est affectée la somme correspondante.

4.9. Travaux à engager

Sous l'égide du SGE des IEG, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche conviennent de mener des travaux, permettant une simplification et un gain de temps dans la gestion et la collecte des heures allouées :

- l'automatisation de la collecte dans le SIRH des entreprises pour les salariés mandatés à 100 % sera instruite dans les 6 mois qui suivent la signature du présent accord ;
- une digitalisation du processus de notification, d'allocation et de pilotage des heures en conformité avec le RGPD sera instruite dans l'année qui suit la signature du présent accord ;
- la mise en place et la digitalisation des convocations et d'attestations de présence aux instances seront mises en œuvre au plus tôt, après la signature de l'accord.

Article 5 | Dispositions finales

5.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique en France hexagonale, y compris la Corse, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon aux entreprises et organismes de la branche des industries électriques et gazières dont tout ou partie du personnel relève du statut national du personnel des IEG.

Il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des IEG, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

5.2. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt et est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2030.

5.3. Suivi de l'accord

Le suivi annuel de l'accord est réalisé dans le cadre de la séance de la CPPNI au cours de laquelle le bilan de la négociation collective est examiné.

Les signataires conviennent de réaliser un bilan global au plus tard six mois avant le terme de l'accord.

5.4. Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

5.5. Notification, dépôt et publicité

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant la notification du présent accord aux organisations syndicales, le présent accord fera l'objet, à la diligence des organisations professionnelles d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

5.6. Procédure d'extension de l'accord

Les parties signataires conviennent que postérieurement à son dépôt, le présent accord sera, à l'initiative des organisations d'employeurs, transmis aux ministères concernés afin qu'il soit procédé à son extension.

Fait à Paris, le 18 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Thématiques de travail

Conformément à l'article 2 du présent accord, les parties s'accordent pour engager des travaux sur les thématiques définies ci-après.

La liste indiquée n'est pas exhaustive et pourra faire l'objet de compléments ou de modifications, qui alimenteront l'agenda social de branche concerté chaque année.

L'ordre des thématiques est indicatif et ne détermine pas le calendrier des travaux.

Pour chaque thématique, la planification des travaux, la méthode de travail ainsi que les livrables attendus seront définis en CPPNI.

- Suites à donner à l'accord d'expérimentation relatif à l'amélioration de l'efficience de la filière CSP de la branche des IEG dans ses prérogatives disciplinaires du 5 avril 2024.
- Embauches/recrutement.
- Admission au stage statutaire et titularisation.
- Classification.
- Protection sociale et maladie.
- Simplification des barèmes de déplacements.

Annexe 2

Volume d'heures allouées pour chaque année de l'accord et pour l'ensemble des organisations syndicales représentatives

		2026	2027	2028	2029	2030
Heures d'animation de dialogue social de branche (équivalent code A)	Égalitaire	6 280	6 280	6 280	6 280	6 280
Heures de dialogue social de branche (équivalent code N)	Égalitaire	50 240	50 240	50 240	50 240	50 240
	Complémentaire – égalitaire (25 %)	66 465	66 465	62 477	62 477	62 477
	Complémentaire – proportionnelle (75 %)	199 395	199 395	187 431	187 431	187 431
Total		322 380	322 380	306 428	306 428	306 428

Directeur de la publication : Pierre Romain

165260100-000326

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
