



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

2026-12

21 mars 2026

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2026-12 du 21 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° 2026-12.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-12 du 21 mars 2026

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 16 Transports-routiers : avenant n° 82 du 11 février 2026 relatif aux frais de déplacement des ouvriers au 1 ^{er} mars 2026 (annexe I).....	5
IDCC 112 Laitière-industrie : accord du 22 janvier 2026 relatif à la liste des métiers particulièrement exposés à des risques ergonomiques (art. L. 4163-2-1 du code du travail).....	8
IDCC 112 Laitière-industrie : avenant n° 12 du 22 janvier 2026 à l'annexe I <i>quater</i> de la convention collective relative à la prime d'ancienneté.....	12
IDCC 112 Laitière-industrie : avenant n° 30 du 22 janvier 2026 à l'annexe I <i>ter</i> de la convention collective relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM).....	14
IDCC 112 Laitière-industrie : avenant n° 45 du 22 janvier 2026 à l'annexe I <i>bis</i> de la convention collective relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM).....	16
IDCC 112 Laitière-industrie : avenant n° 57 du 22 janvier 2026 à l'annexe I de la convention collective relative aux salaires minima mensuels.....	19
IDCC 637 Récupération. Industries-commerces : avenant du 28 janvier 2026 à l'accord du 7 mai 2009 relatif aux classifications.....	22
IDCC 1090 Automobile-services : avenant n° 5 du 19 février 2026 à l'accord du 2 octobre 2019 relatif à la validation d'une modification des statuts de l'ANFA.....	83
IDCC 1527 Immobilier : avenant n° 108 du 25 février 2026 relatif à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).....	85
IDCC 1555 Pharmaceutique-produits-fabrication : accord du 28 janvier 2026 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles au 1 ^{er} mars 2026.....	118
IDCC 1555 Pharmaceutique-produits-fabrication : accord du 28 janvier 2026 relatif au recours à la visioconférence lors des réunions de la CPPNI.....	122
IDCC 1930 Métiers-transformation-grains : avenant n° 2 du 21 janvier 2026 à l'accord du 20 mai 2025 relatif à la liste des métiers particulièrement exposés à des risques ergonomiques prévue à l'article L. 4163-2-1 du code du travail.....	125
IDCC 1930 Métiers-transformation-grains : avenant n° 30 du 9 février 2026 relatif à la rémunération mensuelle minimum (REMM) au 1 ^{er} février 2026.....	127
IDCC 1930 Métiers-transformation-grains : avenant n° 31 du 9 février 2026 relatif à la prime d'ancienneté.....	130

IDCC 2121 Édition : accord du 22 décembre 2025 relatif à la révision du titre III du chapitre 3 de l'annexe IX de la convention collective (annexe spécifique édition phonographique) ..	132
IDCC 2121 Édition : accord du 3 février 2026 relatif aux négociations annuelles obligatoires (annexe spécifique édition phonographique)	137
IDCC 2121 Édition : avenant n° 13 du 22 décembre 2025 à l'accord du 21 décembre 2015 relatif aux rémunérations complémentaires proportionnelles (annexe spécifique édition phonographique)	172
IDCC 2528 Maroquinerie : accord du 18 février 2026 relatif aux salaires minima à partir du 1 ^{er} janvier 2026 dans les entreprises de la cordonnerie multiservice	175
IDCC 2528 Maroquinerie : accord du 18 février 2026 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2026	178
IDCC 2528 Maroquinerie : accord du 18 février 2026 relatif aux salaires minima à partir du 1 ^{er} janvier 2026 dans les entreprises des industries cuirs et peaux	182
IDCC 2528 Maroquinerie : avenant n° 2 du 18 février 2026 à l'accord du 12 décembre 2018 relatif à la prévoyance	185
IDCC 3210 Banque populaire : accord du 27 août 2025 relatif à l'emploi et à l'égalité des chances des personnes en situation de handicap (2026-2028)	189
IDCC 3248 Métallurgie (Gironde et Landes) : accord du 19 janvier 2026 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	224
IDCC 3248 Métallurgie (Drôme-Ardèche) : accord du 2 février 2026 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	235
IDCC 3248 Métallurgie (Savoie) : accord du 16 février 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté	244
IDCC 3248 Métallurgie (Rouen et Dieppe) : accord du 20 février 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté	246
IDCC 3249 Industries-carrières-matériaux-construction (Grand Est) : accord du 19 février 2026 relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM	248
IDCC 3251 Horlogerie-bijouterie-joaillerie-orfèvrerie : accord du 16 février 2026 relatif aux mesures d'urgence pour soutenir l'emploi et la formation professionnelle	252

Accord(s) professionnel(s)

Travail temporaire-permanent : accord du 20 février 2026 relatif aux salaires minima conventionnels des salariés permanents à compter du 1 ^{er} février 2026	258
Caisse d'épargne : accord du 16 décembre 2025 relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires 2026	262
Transformation laitière : accord du 22 janvier 2026 relatif aux rémunérations conventionnelles	265
Industries alimentaires (Épargne salariale) : accord du 15 septembre 2025 à l'accord du 30 mai 2023 relatif à l'amélioration du dispositif d'épargne salariale	270

Avenant n° 82 du 11 février 2026
relatif aux frais de déplacement des ouvriers au 1^{er} mars 2026
(annexe I)

NOR : ASET2650289M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFTD ;

FGT CFTC ;

CFE-CGC transport,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe 1 des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 81, ce dernier en date du 2 décembre 2025, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1^{er} | Taux des indemnités forfaitaires

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les entreprises de transport sanitaire, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1^{er} mars 2026.

Article 2 | Durée et entrée en application

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le 1^{er} mars 2026.

Article 3 | Dispositions spécifiques

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

Article 4 | Publicité et dépôt

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

Fait à Paris, le 11 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Chiffres en vigueur à compter du 1^{er} mars 2026.

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	15,70	Article 8.1 – alinéas 2 et 3 Article 9.10 – alinéa 1 Article 11
Indemnité de repas unique	9,69	Article 8.1 – alinéa 1
Indemnité spéciale	4,38	Article 8.2 – alinéa 2 Article 11 <i>bis</i>
Indemnité de casse-croûte	7,76	Article 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner	4,38	Article 10 – alinéa 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	33,36	Article 10 – alinéa 1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	36,74	Article 11

Accord du 22 janvier 2026

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

NOR : ASET2650331M

IDCC : 112

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

FNIL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

il est convenu de ce qui suit :

Préambule

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

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

À partir de cette cartographie, les employeurs de la branche professionnelle peuvent solliciter la CAT-MP pour participer au financement des actions de prévention, de sensibilisation, de formation et de reconversion au bénéfice des salariés particulièrement exposés à ces facteurs.

Les partenaires sociaux de l'industrie laitière établissent donc, par le présent accord, une liste des activités particulièrement exposées aux facteurs de risques ergonomiques et des métiers qui y sont rattachés.

Les parties signataires souhaitent rappeler que les dispositions ci-après, ne préjudicient pas aux actions de prévention des risques professionnels, incombant aux employeurs de la branche, conformément aux dispositions des articles L. 4121-1 et suivants du code du travail.

Article 1^{er} | Champ d'application

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

Article 2 | Objet

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

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

Article 3 | Liste des métiers particulièrement exposés à des risques ergonomiques

Les partenaires sociaux de la branche ont identifié la liste des métiers de l'industrie laitière particulièrement exposés à un ou plusieurs facteurs de risques dits « ergonomiques » suivante :

Métiers particulièrement exposés	Nomenclature PCS-ESE	Postures pénibles	Manutention manuelle	Vibrations mécaniques
Opérateur de production	625e – Autres opérateurs et ouvriers qualifiés de l'industrie agricole et alimentaire (hors transformation des viandes) 625f – Autres opérateurs travaillant sur installations ou machines : industrie agroalimentaire (hors transformation des viandes) 674c – Autres ouvriers de production non qualifiés : industrie agroalimentaire	Exposé	Exposé	Non-exposé
Conducteur de machine(s)	625f – Autres opérateurs travaillant sur installations ou machines : industrie agroalimentaire (hors transformation des viandes)	Exposé	Exposé	Non-exposé
Conducteur de ligne(s)	625f – Autres opérateurs travaillant sur installations ou machines : industrie agroalimentaire (hors transformation des viandes)	Exposé	Exposé	Non-exposé
Chauffeur/livreur	643a – Conducteurs livreurs, courriers (salariés) 641a – Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)	Exposé	Exposé	Non-exposé

Métiers particulièrement exposés	Nomenclature PCS-ESE	Postures pénibles	Manutention manuelle	Vibrations mécaniques
Mécanicien de maintenance industrielle	628a – Mécaniciens qualifiés de maintenance, entretien : équipements industriels	Exposé	Exposé	Non-exposé
Opérateur logistique/magasinier	653a – Magasiniers qualifiés 652a – Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes manutention	Exposé	Exposé	Exposé

Pour solliciter les financements de la part du FIPU, les entreprises devront remplir les critères suivants :

- relever du régime général de sécurité sociale (hors régime agricole ou spécial) ;
- être à jour des cotisations Urssaf ;
- disposer d'un DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) à jour ;
- ne pas bénéficier d'un contrat de prévention en cours (dans les 3 ans) ;
- ne pas faire l'objet d'une injonction AT/MP ;
- adhérer à un service de santé au travail ;
- informer et consulter le comité social et économique lorsqu'il existe.

Article 4 | Recommandations relatives à l'orientation des projets

Les partenaires sociaux de la branche de l'industrie laitière rappellent que le FIPU permet le financement des entreprises en vue de soutenir leurs démarches de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail et leurs actions de formation en faveur des salariés exposés à ces facteurs.

La CNAM en concertation avec les CARSAT décident des projets financés.

Les entreprises sont encouragées à soumettre des demandes qui visent des actions dont le but est l'amélioration effective de la prévention dans l'entreprise au bénéfice des salariés.

Article 5 | Durée et date d'effet

Le présent accord est conclu à durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de sa signature.

Article 6 | Révision et dénonciation

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

Article 7 | Suivi de l'accord

Les entreprises qui sollicitent le FIPU doivent informer la branche et préciser la nature des actions conduites pour réduire l'exposition aux trois facteurs de risques ergonomiques ainsi que les postes concernés.

L'accord fera l'objet d'un suivi annuel à l'occasion de la présentation du rapport de l'enquête des données sociales. Il portera sur le nombre d'attributions de subventions par secteurs d'activités, tailles et objet (équipement, formation, sensibilisation, aménagement ou frais de personnel).

Article 8 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 9 | Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 22 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 12 du 22 janvier 2026
à l'annexe I *quater* de la convention collective
relative à la prime d'ancienneté

NOR : ASET2650332M

IDCC : 112

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

FNIL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 22 janvier 2026 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) est mise à jour par le présent avenant technique.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | **Modification de l'annexe I quater de la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) relative à la prime d'ancienneté**

À compter du 1^{er} février 2026, l'annexe I quater de la convention collective nationale de l'industrie laitière est modifiée comme suit :

« Annexe 1 quater à la CCN de l'industrie laitière (modifiée par l'avenant n° 12 du 22 janvier 2026)

Barème des primes d'ancienneté conventionnelles mensuelles

Le barème des primes d'ancienneté conventionnelles mensuelles, tel que prévu par l'article 6.6 des dispositions communes de la convention collective nationale, est ainsi déterminé, au 1^{er} février 2026, pour un travail à temps complet :

(En euros.)

Ouvriers employés, agents de maîtrise et techniciens	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
Niveaux					
1	42,09	84,19	126,28	168,38	210,47
2	43,33	86,66	128,76	172,09	214,19
3	44,57	87,90	132,47	175,81	220,38
4	45,81	91,62	137,43	183,23	229,04
5	48,28	96,57	144,85	193,14	241,42
6	52,00	104,00	156,00	208,00	259,99
7	58,19	116,38	173,33	232,76	289,71
8	66,86	132,47	198,09	263,71	329,33

(En euros.)

Cadres	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et plus
Niveaux									
9	73,05	108,95	146,09	183,23	220,38	257,52	294,66	331,80	368,94
10	102,76	153,52	205,52	256,28	308,28	359,04	411,04	461,80	513,80
11	122,57	184,47	246,38	308,28	370,18	430,85	492,75	554,65	616,56
12	143,62	215,42	287,23	359,04	430,85	502,66	574,46	646,27	719,32

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

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de l'industrie laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 3 | **Demande d'extension**

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

Fait à Paris, le 22 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 30 du 22 janvier 2026
à l'annexe I *ter* de la convention collective
relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM)

NOR : ASET2650334M

IDCC : 112

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

FNIL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 22 janvier 2026 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) est mise à jour par le présent avenant technique.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | **Modification de l'annexe I ter de la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel**

À compter du 1^{er} janvier 2026, l'annexe I ter de la convention collective nationale de l'industrie laitière est modifiée comme suit :

« Annexe I ter à la CCN de l'industrie laitière (modifiée par l'avenant n° 30 du 22 janvier 2026)

RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} janvier 2026
TAM	6	1	28 575,95
		2	30 203,70
		3	31 494,48
	7	1	31 494,48
		2	32 815,43
		3	34 130,72
	8	1	34 130,72
		2	36 655,07
		3	39 211,91
Cadres	9	1	39 211,91
		2	41 932,79
	10	–	53 322,31
	11	–	64 077,94
	12	–	75 304,58

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

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de l'industrie laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 3 | **Demande d'extension**

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

Fait à Paris, le 22 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 45 du 22 janvier 2026
à l'annexe I *bis* de la convention collective
relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM)

NOR : ASET2650335M

IDCC : 112

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

FNIL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 22 janvier 2026 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) est mise à jour par le présent avenant technique.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | **Modification de l'annexe I bis de la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM)**

À compter du 1^{er} janvier 2026, l'annexe I bis de la convention collective nationale de l'industrie laitière est modifiée comme suit :

« Annexe I bis à la CCN de l'industrie laitière (modifiée par l'avenant n° 45 du 22 janvier 2026)

Rémunérations annuelles minimales (RAM)

Les rémunérations annuelles minimales (RAM), telles que prévues par l'article 6.3 des dispositions communes de la convention collective nationale, sont ainsi déterminées, au 1^{er} janvier 2026 :

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} janvier 2026
Ouvriers/employés	1	1	23 936,12
		2	24 068,54
	2	1	24 196,35
		2	24 297,75
		3	24 425,94
	3	1	24 425,94
		2	24 552,62
		3	24 672,89
	4	1	24 672,89
		2	24 902,47
		3	25 106,60
	5	1	25 106,60
		2	25 549,22
		3	26 003,89
TAM	6	1	26 003,89
		2	27 485,12
		3	28 659,72
	7	1	28 659,72
		2	29 861,78
		3	31 058,68
	8	1	31 058,68
		2	33 355,82
		3	35 682,52

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} janvier 2026
Cadres	9	1	35 682,52
		2	38 158,49
	10	–	48 522,87
	11	–	58 310,40
	12	–	68 526,56

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

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de l'industrie laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 3 | *Demande d'extension*

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

Fait à Paris, le 22 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 57 du 22 janvier 2026

à l'annexe I de la convention collective
relative aux salaires minima mensuels

NOR : ASET2650336M

IDCC : 112

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

FNIL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFTD ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 22 janvier 2026 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) est mise à jour par le présent avenant technique.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | **Modification de l'annexe I de la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) relative aux salaires minima mensuels**

À compter du 1^{er} février 2026, l'annexe I de la convention collective nationale de l'industrie laitière est modifiée comme suit :

« Annexe I à la CCN de l'industrie laitière (modifiée par l'avenant n° 57 du 22 janvier 2026)

Salaires minima mensuels conventionnels

Les salaires minima mensuels, tels que prévus par l'article 6.2 des dispositions communes de la convention collective nationale, sont ainsi déterminés, au 1^{er} février 2026, pour un travail à temps complet :

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} février 2026
Ouvriers/employés	1	1	1 833,26
		2	1 843,58
	2	1	1 853,90
		2	1 864,23
		3	1 874,55
	3	1	1 874,55
		2	1 884,87
		3	1 895,19
	4	1	1 895,19
		2	1 905,52
		3	1 916,87
	5	1	1 916,87
		2	1 930,29
		3	1 943,71
TAM	6	1	1 943,71
		2	2 036,61
		3	2 129,60
	7	1	2 129,60
		2	2 235,92
		3	2 342,25
	8	1	2 342,25
		2	2 461,32
		3	2 628,25

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} février 2026
Cadres	9	1	2 628,25
		2	2 925,95
	10	–	3 574,50
	11	–	4 309,18
	12	–	4 931,15

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

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de l'industrie laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 3 | *Demande d'extension*

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

Fait à Paris, le 22 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 28 janvier 2026

à l'accord du 7 mai 2009
relatif aux classifications

NOR : ASET2650328M

IDCC : 637

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

FEDERREC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

FNST CGT ;

FGMM CFDT ;

CESI,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Objet du présent avenant

Dans le cadre de l'évolution du secteur du recyclage, les partenaires sociaux ont souhaité réviser les emplois repères de la branche afin de tenir compte de la professionnalisation des métiers et les attendus des entreprises. Ils ont également procédé à la révision des dispositions relatives au passage d'un échelon à l'autre en fonction de la pratique professionnelle et à la mise à jour de la nomenclature des diplômes et niveaux de l'Éducation nationale.

Le présent avenant modifie par conséquent l'accord du 7 mai 2009 ainsi que :

- l'annexe I « Seuils d'accueil » ;
- l'annexe II « Classement des emplois repères » ;
- l'annexe III « Emplois repères » (liste et contenu).

Ces annexes sont jointes au présent avenant et remplacent celles issues de l'accord du 7 mai 2009.

Modalités d'application de l'avenant selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de spécificités d'application aux entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant de classification des emplois maintient les objectifs de l'accord du 7 mai 2009 :

- appliquer un outil d'évaluation des emplois suffisamment étendu et souple pour prendre en compte la diversité des activités et des modes d'organisation des entreprises de la récupération et du réemploi ;
- classer les emplois les uns par rapport aux autres, selon leur contribution et en application de règles communes à toute la profession ;
- reconnaître le savoir-faire des salariés de la profession, de telle sorte que cette reconnaissance puisse se concrétiser, soit par une évolution de salaire dans le cadre de l'emploi qu'ils occupent, soit en accédant à un emploi classé à niveau supérieur ;
- faciliter pour chaque collaborateur l'acquisition de compétences nouvelles pour progresser dans son métier, changer de filière professionnelle et développer sa mobilité professionnelle.

Article 1^{er} | Principes généraux

Le présent système de classification est établi sur la base d'une grille unique et continue de positionnement des emplois s'inscrivant dans une logique des critères classants définis ci-dessous.

Ce système de classification comprend sept niveaux, chacun intégrant l'ensemble des critères classants selon un degré croissant d'importance pour la tenue de l'emploi :

- les niveaux I à III se rapportent aux ouvriers/employés ;
- les niveaux III à V se rapportent aux techniciens/agents de maîtrise ;
- les niveaux V à VII se rapportent aux ingénieurs et cadres.

Chaque niveau comporte trois échelons permettant de marquer une progression professionnelle en fonction des tâches ou missions réellement exercées.

Le système de classification est explicité par le classement « d'emplois repères ».

Article 2 | Définition des critères classants

Le classement des emplois est opéré à partir de « critères classants », en fonction de 5 critères qui en représentent les caractéristiques essentielles.

Les 5 critères classants retenus sont les suivants :

- connaissances et expériences professionnelles ;
- autonomie ;
- durée d'adaptation ;
- complexité/technicité ;
- responsabilité/impact.

Ces critères sont définis niveau par niveau à partir des définitions génériques suivantes :

■ Connaissances et expériences professionnelles :

Les connaissances professionnelles sont constituées de l'ensemble des connaissances et des savoir-faire nécessaires (pratiques professionnelles) pour remplir les principales activités de la mission. Elles peuvent être acquises par la formation initiale ou continue et/ou par l'expérience professionnelle.

■ Autonomie :

Degré de liberté dont dispose un salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail, en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie.

■ Durée d'adaptation :

Espace de temps qui s'écoule entre la prise de poste et le moment où l'on estime que la personne est opérationnelle.

■ Complexité/technicité :

La complexité se mesure par la nature des tâches et activités à accomplir et par la difficulté des problèmes à résoudre.

■ Responsabilité/impact :

Les actions et/ou décisions du titulaire peuvent avoir des conséquences plus ou moins importantes pour l'entreprise.

Ce critère apprécie l'influence des conséquences des actions/décisions du titulaire sur le fonctionnement et/ou le résultat de la mission, d'un secteur, d'un service ou d'une direction de l'entreprise.

Article 3 | *L'attribution des échelons*

L'échelon traduit la maîtrise des savoir-faire que démontre le salarié dans son emploi. Chaque niveau d'emploi comporte trois échelons :

- A, B, C pour les niveaux I à V ;
- B, C, D pour les niveaux VI et VII.

Le passage d'un échelon à un échelon supérieur reconnaît l'évolution du salarié dans son emploi. Il implique de satisfaire complètement à la définition de l'échelon inférieur.

Toutefois, pour les niveaux de I à V, le passage de l'échelon A à l'échelon B sera automatique à l'issue d'une période de pratique professionnelle dans l'emploi.

Cette durée sera réduite de moitié pour les salariés qui sont titulaires du diplôme requis pour le niveau de classification de l'emploi, exception faite pour les salariés titulaires d'un CAP ou d'un BEP qui sont classés immédiatement en II B.

Par ailleurs, dès lors que sont remplies les conditions propres à chaque échelon, l'attribution d'un échelon n'implique pas pour le salarié d'avoir été préalablement positionné à l'échelon qui précède dont il est néanmoins supposé satisfaire complètement les conditions.

À chaque échelon correspond une rémunération minimale.

Article 4 | *Emplois-repères*

Pour faciliter les analyses et le classement des emplois, des emplois-repères, représentant une partie significative des activités de la profession, ont été identifiés et positionnés sur le niveau correspondant au seuil minimal d'entrée (annexe II).

Les emplois-repères retenus ont été déterminés comme comportant tout ou partie des tâches requises pour que l'emploi puisse être tenu au regard des obligations du métier ou du domaine d'action. Il s'agit bien là du seuil minimal de niveau de classification. Aucune embauche ou classification ne peut donner lieu à l'attribution d'un niveau inférieur à l'indice de qualification de l'emploi-repère concerné.

L'opération de classement d'un emploi doit s'effectuer au vu de l'ensemble des tâches et missions qui le composent. Les entreprises conservent la possibilité de positionner des emplois

similaires à un niveau plus élevé que l'emploi-repère, en raison de la spécificité ou de l'étendue de leur contenu, après examen des critères classants.

Article 5 | *Seuils d'accueil des titulaires de diplômes, titres ou certifications professionnels*

Le titulaire d'un des diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle (CQP) visés par l'annexe I doit accéder aux fonctions disponibles auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle le destinent à la condition qu'à l'issue d'une période d'adaptation il ait fait preuve de ses capacités à cet effet.

C'est dans cette perspective qu'a été aménagée par l'annexe I une garantie de classement minimal, ou classement d'accueil, pour chacun des diplômes, titres ou certificat de qualification professionnelle visés par cette annexe.

Cette garantie de classement s'applique donc à tout salarié titulaire de l'un des diplômes, titres ou certificat de qualification professionnelle visés dans l'annexe I, occupant ou accédant à un emploi disponible correspondant à la spécialité de ce diplôme ou titre, quelle que soit la date d'obtention de ce diplôme, avant ou pendant son activité dans l'entreprise.

Article 6 | *Définition des niveaux/échelons*

Selon les principes définis à l'article 1^{er}, le classement d'un emploi conduit :

- d'une part, à la détermination d'un niveau pour l'emploi ;
- d'autre part, à l'attribution d'un échelon pour son titulaire.

6.1. Classification des « ouvriers-employés »

Les ouvriers-employés exercent leur activité sous contrôle de la hiérarchie, à partir de modes opératoires et procédures définis. De façon générale, ils reçoivent ou recourent à des instructions leur permettant d'atteindre le résultat attendu.

Ils font preuve de capacité d'adaptation, dans un environnement technique et économique en évolution constante.

Niveau I

Des consignes précises définissent la nature du travail à effectuer et les modes opératoires à respecter.

Les tâches à exécuter sont simples, similaires et répétitives.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas un mois.

La vérification de la conformité du travail aux consignes données est simple.

Les connaissances mises en œuvre correspondent à celles acquises au cours de la scolarité obligatoire.

■ Échelon A :

Salarié en phase d'acquisition des pratiques professionnelles nécessaires à l'exercice de l'emploi : il a régulièrement besoin d'assistance, de contrôle et d'accompagnement.

À l'issue d'une période de pratique professionnelle effective d'au maximum 6 mois, ces salariés sont classés à l'échelon B.

Il est convenu de prendre en compte la pratique professionnelle que le salarié a acquise, en CDD ou mission d'intérim, dans les 12 mois qui précèdent son embauche en contrat à durée indéterminée dans la même entreprise et pour le même emploi.

■ Échelon B :

Salarié maîtrisant les savoir-faire requis pour tenir l'emploi, sans avoir besoin d'assistance ni d'accompagnement. Il obtient alors de façon constante les résultats attendus.

■ Échelon C :

Salarié polyvalent, c'est-à-dire, réalisant de façon régulière des opérations qui relèvent d'autres emplois classés dans le même niveau.

Niveau II

Des instructions précises définissent les actions à accomplir, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles.

Le salarié exécute des opérations à enchaîner de façon cohérente, ce qui nécessite d'échanger des informations diversifiées, de les prendre en compte et éventuellement de les reporter sur un formulaire.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas 3 mois.

Le titulaire effectue des opérations d'autocontrôle de conformité à chaque étape du travail.

Le niveau de connaissances requises est celui du CAP ou du BEP pour le niveau II B.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, par l'expérience professionnelle, éventuellement reconnue par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

■ Échelon A :

Salarié en phase d'acquisition des pratiques professionnelles nécessaires à l'exercice de l'emploi : il a régulièrement besoin d'assistance, de contrôle et d'accompagnement.

À l'issue d'une période de pratique professionnelle effective d'au maximum 12 mois, ces salariés sont classés à l'échelon B.

■ Échelon B :

Salarié maîtrisant de façon régulière et satisfaisante les pratiques professionnelles requises par l'emploi.

Grâce à son expérience, il obtient de façon constante les contributions attendues.

■ Échelon C :

Salarié dominant toutes les caractéristiques et obligations de l'emploi. En tant que tel, il est capable :

- de résoudre des problèmes moins fréquents ;
- d'agir en support technique ou en assistance à ses collègues moins expérimentés ;
- d'exercer une mission de tutorat ;

ou

Salarié polyvalent, c'est-à-dire, réalisant de façon régulière des opérations qui relèvent d'autres emplois classés dans le même niveau.

Niveau III

Des instructions complètes précisent les limites d'action et les moyens disponibles définissent le cadre du travail.

Le titulaire exécute des opérations qualifiées qu'il faut combiner en fonction du résultat à atteindre et pouvant comporter le choix de la solution la plus adaptée dans le cadre de procédures définies.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas 6 mois.

Le titulaire doit réagir aux aléas et/ou imprévus et s'adapter à des situations nécessitant d'interagir efficacement avec des interlocuteurs internes ou externes.

L'obtention de la conformité au résultat attendu nécessite une adaptation des moyens mis à disposition.

Le niveau de connaissances requises est :

- soit celui du baccalauréat, et notamment du baccalauréat professionnel, ou du BP ;
- soit celui du CAP ou du BEP complété de plusieurs années d'expérience professionnelle et/ou de formations complémentaires.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, par l'expérience professionnelle, éventuellement reconnue par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

■ Échelon A :

Salarié en phase d'acquisition des pratiques professionnelles nécessaires à l'exercice de l'emploi : il a régulièrement besoin d'assistance, de contrôle et d'accompagnement.

À l'issue d'une période de pratique professionnelle effective d'au maximum 18 mois, ces salariés sont classés à l'échelon B.

■ Échelon B :

Salarié maîtrisant de façon régulière et satisfaisante les pratiques professionnelles requises par l'emploi.

Grâce à son expérience, il obtient de façon constante les contributions attendues.

■ Échelon C :

Salarié dominant toutes les caractéristiques et obligations de l'emploi. En tant que tel, il est capable :

- de résoudre des problèmes moins fréquents ;
- d'agir en support technique ou en assistance à ses collègues moins expérimentés ;
- d'exercer une mission de tutorat ;

ou

Salarié polyvalent, c'est-à-dire, réalisant de façon régulière des opérations qui relèvent d'autres emplois classés dans le même niveau.

6.2. Classification des « techniciens-agents de maîtrise »

Les agents de maîtrise et les techniciens exercent leur mission dans le cadre d'une autonomie définie et d'objectifs à court ou moyen terme.

Ils sont une force d'initiative créatrice et font preuve de réactivité et de capacité d'adaptation : c'est la marque de leur professionnalisme dans un environnement économique et technique en forte évolution.

Les agents de maîtrise assurent l'organisation, la distribution, la coordination et le contrôle du travail du personnel placé sous sa responsabilité en mettant en œuvre des techniques de management et d'animation.

Ils possèdent également les connaissances générales, professionnelles et techniques nécessaires pour obtenir une efficacité optimum dans la mission qui leur est confiée.

Ils ont en charge la sécurité des personnes et des équipements, et à ce titre, ils respectent et font respecter les consignes de sécurité.

Les techniciens ont une fonction d'importance équivalente en raison de la responsabilité assumée ou de la compétence mise en œuvre :

- compétence administrative (personnel, planning...) ;
- compétence commerciale (achats, vente...) ;
- compétence technique (process de fabrication, étude, ingénierie...) ;
- compétence de gestion (comptable, financière...).

Ils exercent le plus souvent soit des travaux d'études, de contrôle ou d'analyse, soit des missions de conseil ou d'expertise ou encore de management de projets.

Sans avoir de responsabilité hiérarchique, ils peuvent être amenés à animer des groupes de travail. Leur expertise les conduit à se tenir informés de l'évolution des techniques et à s'y adapter.

Niveau III

Des instructions générales (complétées par des informations) indiquent les buts à atteindre et les méthodes de travail.

Exécution d'un ensemble de travaux, nécessitant la recherche, l'analyse et le traitement d'informations variées, et complexes, (car relatives à deux ou plusieurs techniques et difficiles à obtenir) pour rechercher la solution la plus appropriée.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas 6 mois.

Recherche et obtention de la conformité au résultat par rapport au but à atteindre. Utilisation de méthodes connues mais diversifiées et complexes, qui nécessitent parfois un effort de transposition, nécessitant d'interagir efficacement avec des interlocuteurs internes ou externes.

Le niveau des connaissances requises est celui du baccalauréat ou du BP.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, par l'expérience professionnelle, éventuellement reconnue par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

■ Échelon A :

Salarié en phase d'acquisition des pratiques professionnelles nécessaires à l'exercice de l'emploi : il a régulièrement besoin d'assistance, de contrôle et d'accompagnement.

À l'issue d'une période de pratique professionnelle effective d'au maximum 18 mois, ces salariés sont classés à l'échelon B.

■ Échelon B :

Salarié maîtrisant de façon régulière et satisfaisante les pratiques professionnelles requises par l'emploi.

Grâce à son expérience, il obtient de façon constante les contributions attendues. Il est capable d'exercer une mission de tutorat.

■ Échelon C :

Salarié dominant toutes les caractéristiques et obligations de l'emploi.

En tant que tel, il est capable :

- de résoudre des problèmes moins fréquents ;
- d'agir en support technique ou en assistance à ses collègues moins expérimentés.

Niveau IV

Ces travaux sont réalisés à partir de programmes ou plannings préétablis. Leur cadre d'action est fixé en fonction d'objectifs généraux à court terme.

Étude et/ou réalisation de dossiers ou de travaux pouvant être complexes, faisant application de règles ou d'une technique connue mais nécessitant de réunir et d'interpréter des informations de nature et de sources diverses.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas 12 mois.

Ces études et travaux exigent une communication adaptée à des interlocuteurs différents qu'il faut convaincre et dont il faut emporter l'adhésion quant aux solutions proposées.

Proposer et mettre en œuvre les adaptations nécessaires aux méthodes, procédures et moyens pour obtenir des solutions se traduisant par les résultats techniquement et économiquement attendus.

Contrôles ultérieurs (*a posteriori*) permettant d'apprécier la réalisation des objectifs.

Le niveau de connaissances requises est celui du BTS-DEUST (ex-DUT) et ex-DEUG pour le IV A et licence, licence professionnelle et BUT pour le IV B.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, par l'expérience professionnelle, éventuellement reconnue par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

■ Échelon A :

Salarié en phase d'acquisition des pratiques professionnelles nécessaires à l'exercice de l'emploi : il a régulièrement besoin d'assistance, de contrôle et d'accompagnement.

À l'issue d'une période de pratique professionnelle effective d'au maximum 24 mois, ces salariés sont classés à l'échelon B.

■ Échelon B :

Salarié maîtrisant de façon régulière et satisfaisante les pratiques professionnelles requises par l'emploi.

Grâce à son expérience, il obtient de façon constante les contributions attendues. Il est capable d'exercer une mission de tutorat.

■ Échelon C :

Salarié dominant toutes les caractéristiques et obligations de l'emploi.

En tant que tel, il est capable :

- de résoudre des problèmes moins fréquents ;
- d'agir en support technique ou en assistance à ses collègues moins expérimentés.

Niveau V

L'activité s'exerce à partir de programmes ou plannings à court terme (3 à 6 mois), à l'élaboration desquels le titulaire est associé et qui définissent des objectifs dont la conformité ne peut être appréciée qu'*a posteriori*.

Réalisation ou coordination de travaux relatifs à un projet ou à une partie d'un projet complexe, nécessitant d'appliquer plusieurs techniques.

L'agent de maîtrise encadre un ou plusieurs groupes, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise classés en niveau IV.

L'activité exige de mener des négociations avec des interlocuteurs différents et variés pour aboutir à des solutions prenant en compte les intérêts de l'entreprise.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas 18 mois.

Recherche de nouveaux procédés, démarches ou nouvelles techniques pour réaliser les études ou travaux à effectuer en vue d'atteindre les objectifs fixés.

Le niveau de connaissances requises est celui de master – ex-diplôme d'études approfondies, études supérieures spécialisées, ingénieur.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, par l'expérience professionnelle, éventuellement reconnue par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

■ Échelon A :

Salarié en phase d'acquisition des pratiques professionnelles nécessaires à l'exercice de l'emploi : il a régulièrement besoin d'assistance, de contrôle et d'accompagnement.

À l'issue d'une période de pratique professionnelle effective d'au maximum 24 mois, ces salariés sont classés à l'échelon B.

■ Échelon B :

Salarié maîtrisant de façon régulière et satisfaisante les pratiques professionnelles requises par l'emploi. Grâce à son expérience, il obtient de façon constante les contributions attendues. Il est capable d'exercer une mission de tutorat.

■ Échelon C :

Salarié dominant toutes les caractéristiques et obligations de l'emploi.

En tant que tel, il est capable :

- de résoudre des problèmes moins fréquents ;
- d'agir en support technique ou en assistance à ses collègues moins expérimentés.

6.3. Classification des « cadres »

Les ingénieurs et cadres assument des fonctions pour lesquelles sont définis les politiques ou les objectifs généraux pour l'exercice de leur spécialité ou la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise.

Ces fonctions réclament des titulaires des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion économique de leurs secteurs d'activité, notamment dans la conduite de projets.

Ils doivent faire preuve sur le plan humain vis-à-vis de leurs collaborateurs de qualités d'animation et de motivation.

Le titulaire prend les décisions propres à animer et coordonner l'activité de ses collaborateurs qu'il a la responsabilité d'accueillir, former, informer, faire progresser et faire participer à l'action commune selon leurs aptitudes.

Ils sont garants de l'hygiène et la sécurité et, à ce titre, ils doivent promouvoir la sécurité à tous les niveaux et provoquer les actions spécifiques nécessaires dans le cadre de la délégation reçue.

Ces fonctions réclament des titulaires un esprit de créativité et d'innovation. Elles comportent une très large autonomie et conduisent à prendre les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles par le choix des moyens et des méthodes à mettre en œuvre. Les décisions prises ont des conséquences sur les personnes, l'activité et les résultats de l'entreprise.

Ces missions s'exercent dans un cadre financier et budgétaire défini, à l'élaboration duquel le titulaire peut être amené à participer.

Les cadres peuvent en outre, avoir des missions de représentation qu'ils exercent dans le cadre d'une délégation d'autorité de l'employeur.

Les connaissances à mettre en œuvre dans l'exercice de ces fonctions correspondent, au minimum, à celles sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur.

Peuvent également être classées comme ingénieurs et cadres, les personnes ayant acquis, par des études professionnelles et par une longue expérience personnelle, une formation commerciale, administrative, technique, ou de gestion, appuyée sur des connaissances générales leur permettant d'exécuter habituellement, dans différentes disciplines, des travaux mettant en œuvre des connaissances au niveau de celles d'un ingénieur ou d'un cadre.

Cette définition des connaissances requises est commune à tous les niveaux définis ci-dessous.

Niveau V

Ce niveau accueille les ingénieurs ou cadres diplômés débutants ou ceux classés comme tels en raison d'une expérience professionnelle d'une certaine durée dans l'entreprise en tant qu'agent de maîtrise ou technicien et accédant à des fonctions de niveau « cadre ».

■ Échelon A :

Ingénieurs ou cadres diplômés à l'embauche, ayant moins de trois ans d'expérience ; ou

Ingénieurs ou cadres classés comme tels en raison de leur expérience et de la prise en charge de responsabilités justifiant le statut cadre et ayant moins d'un an d'ancienneté dans cette fonction.

■ Échelon B :

Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon A après un an d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise.

■ Échelon C :

Ingénieurs ou cadres, définis à l'échelon A, après trois ans de travail dans la fonction dans l'entreprise ou ingénieurs ou cadres diplômés, confirmés par plus de trois ans d'expérience.

Niveau VI

Ce niveau accueille les cadres confirmés.

Le titulaire participe à la détermination des objectifs, des règles à respecter et des moyens à mettre en œuvre dans son secteur d'activité.

Le titulaire assure la gestion d'un secteur d'activités, en assurant les relations avec les responsables amont et aval, en prenant en compte des contraintes parfois contradictoires et en encadrant généralement des agents de maîtrise et techniciens, voire des cadres.

Ce niveau accueille également des cadres qui, sans responsabilité hiérarchique, sont des spécialistes dans leur domaine.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas 24 mois.

La responsabilité s'étend sur tous les aspects et toutes les composantes du secteur d'activité ; elle implique la gestion professionnelle et la responsabilité directe des hommes qui en dépendent ainsi qu'une grande initiative pour concevoir et mettre en œuvre toute amélioration de fonctionnement.

La fonction et les actions/décisions qu'elle implique peuvent avoir des conséquences significatives, en termes de résultat financier, pour un ou plusieurs secteurs de l'entreprise.

■ Échelon B :

Salarié maîtrisant de façon régulière et satisfaisante les pratiques professionnelles requises par l'emploi.

Grâce à son expérience, il obtient de façon constante les contributions attendues.

■ Échelon C :

Salarié dominant toutes les caractéristiques et obligations de l'emploi.

En tant que tel, il est capable :

- de résoudre des problèmes moins fréquents ;
- d'agir en support technique ou en assistance à ses collègues moins expérimentés ;
- d'exercer une mission de tutorat.

■ Échelon D :

Salarié dominant pleinement toutes les caractéristiques et obligations de son emploi au point d'être considéré comme une référence. Il est appelé pour résoudre les problèmes les plus complexes, rares et nouveaux.

Il est capable d'anticiper et de prendre habituellement, et de manière opportune, plus d'initiatives que prévu dans l'emploi tout en restant dans les limites de ses attributions.

Niveau VII

Le titulaire participe à la détermination des politiques et des budgets du secteur.

Le titulaire a la maîtrise d'un secteur important d'activités, impliquant la gestion de tous ses composants et la recherche de la meilleure coordination avec les secteurs voisins pour une efficacité optimale de ces différents secteurs et en encadrant généralement des cadres.

Ce niveau accueille également des cadres, spécialistes en leur domaine de compétence et ayant acquis, par leur expérience, des connaissances approfondies dans leur spécialité.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail est supérieur à 24 mois.

La responsabilité consiste à proposer les évolutions significatives relatives à l'organisation et au développement de son secteur (remise en cause des process) et, après accord, de les mettre en place pour atteindre les objectifs de résultats financiers du secteur sous responsabilité.

La fonction et les actions/décisions qu'elle implique peuvent avoir un impact déterminant en termes de résultat financier sur l'ensemble de l'entreprise.

■ Échelon B :

Salarié maîtrisant de façon régulière et satisfaisante les pratiques professionnelles requises par l'emploi.

Grâce à son expérience, il obtient de façon constante les contributions attendues.

■ Échelon C :

Salarié dominant toutes les caractéristiques et obligations de l'emploi.

En tant que tel, il est capable :

- de résoudre des problèmes moins fréquents ;
- d'agir en support technique ou en assistance à ses collègues moins expérimentés ;
- d'exercer une mission de tutorat.

■ Échelon D :

Salarié dominant pleinement toutes les caractéristiques et obligations de son emploi au point d'être considéré comme une référence. Il est appelé pour résoudre les problèmes les plus complexes, rares et nouveaux.

Il est capable d'anticiper et de prendre habituellement, et de manière opportune, plus d'initiatives que prévu dans l'emploi tout en restant dans les limites de ses attributions.

1. Délai de mise en œuvre

Les entreprises disposeront d'un délai de douze mois, après publication de l'arrêté d'extension de l'accord pour mettre en place les nouvelles dispositions.

2. Notification au salarié et recours

En cas de modification de leur classification et de leur appellation de leur emploi, les salariés se verront notifier par écrit :

- l'appellation de leur emploi ;
- le niveau et l'échelon qui leur auront été affectés en application du présent accord de classification ;
- la référence éventuelle à un emploi-repère.

En cas de contestation, le salarié disposera d'un délai de deux mois pour faire parvenir par écrit à l'employeur les motifs de son désaccord. Ces désaccords seront examinés, le cas échéant, avec les représentants du personnel.

3. Conséquence individuelle du nouveau classement

Cette mise en œuvre n'entraînera ni une diminution des rémunérations effectives ni leur revalorisation automatique : les dispositions prévues par la présente convention ont pour objet la classification des titulaires des emplois occupés par le personnel visé et la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques.

Les nouvelles dispositions n'auront aucune incidence sur les rémunérations réelles des salariés, sauf à respecter les salaires minima applicables au niveau de la branche professionnelle ou les salaires conventionnels appliqués dans l'entreprise.

4. Consultation du CSE

Le CSE ou à défaut les délégués du personnel, est consulté avant la mise en place définitive de la grille de classification.

5. Reconnaissance et valorisation des parcours militants dans la classification

Dans le cadre de la reconnaissance des compétences acquises par les salariés dans l'exercice de mandats syndicaux ou de représentation du personnel, les parties signataires expriment leur volonté de favoriser une égalité de traitement et de valoriser l'engagement syndical comme un vecteur potentiel de développement professionnel.

Demande de reconnaissance des acquis

À la demande du salarié syndiqué ou de l'organisation syndicale dont il relève, une proposition de reconnaissance des acquis relatifs aux missions exercées dans le cadre du mandat peut être adressée à l'employeur. Celui-ci pourra, après examen de la demande et si cette dernière est justifiée, décider de prendre en compte ces compétences pour faire évoluer la classification du salarié, en cohérence avec les référentiels conventionnels et légaux de classification en vigueur.

Références légales

Il est rappelé que :

- l'arrêté ministériel du 18 juin 2018 a institué une certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical ;

- l'arrêté du 26 juin 2018 en précise les modalités d'équivalence. Ces textes peuvent constituer une base de référence pour l'appréciation des compétences acquises dans le cadre du mandat ;
- article L. 2141-5 du code du travail (extrait).

Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à deux mille salariés, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

Intégration dans les accords GEPP, accords dialogue social ou autre

Dans le cadre de ces accords d'entreprise, les employeurs intégreront des dispositions visant à garantir que le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales se réalise sans discrimination. À ce titre, les compétences acquises dans le cadre des mandats devront, le cas échéant, être prises en considération dans les parcours professionnels, les mobilités internes ou les évolutions de classification.

Article 8 | *Notification et validité de l'accord*

Federrec notifiera le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception par les signataires de l'accord qui leur est notifié.

Article 9 | *Caractère obligatoire*

Tout accord d'entreprise, de quelque nature que ce soit, ne peut déroger aux présentes dispositions, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 10 | *Date d'application*

Les dispositions du présent accord prendront effet, pour l'ensemble des entreprises de la branche, au lendemain de la date de l'arrêté d'extension.

Article 11 | *Formalités de dépôt*

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, et au greffe du conseil de prud'hommes, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 12 | *Extension*

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

Cette demande d'extension sera présentée par la délégation patronale dès les formalités de dépôt accomplies.

Fait à Paris, le 28 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Seuils d'accueil

Diplômes/certifications	Niveau Éducation nationale	Niveau de classification conventionnel
CQP manuel	–	II A
CQP mécanisé	–	II B
CQPI AE	–	III A
CAP – BEP	3	II B
Baccalauréat, BP	4	III
Ex-DEUG – BTS – DEUST (ex-DUT)	5	IV A
Licence – licence professionnelle – BUT	6	IV B
Master – ex-diplôme d'études approfondies, études supérieures spécialisées, ingénieur	7	V

Annexe II Classement

Emploi-repère	Classement/Niveau
Opérateur de production	Ouvriers/employés I
Conducteur de process Conducteur d'engins	Ouvriers/employés II
Chef d'équipe	TAM III
Responsable de site Responsable RH	TAM IV
Chargé de caractérisation	Ouvriers/employés III
Responsable maintenance Responsable process	TAM IV
Animateur QHSE	Cadre
Assistant commercial	Ouvriers/employés III
Commercial	TAM IV
Chargé(e) de communication	TAM III
Opérateur de bascule	Ouvriers/employés II
Assistant(e) administratif(tive)	Ouvriers/employés III
Responsable logistique	TAM III
Chauffeur	Ouvriers/employés II
Comptable général	TAM IV
Agent de maintenance	Ouvriers/employés II

Agent de maintenance H/F

Autres appellations de l'emploi : ouvrier d'entretien, électricien d'entretien, mécanicien d'entretien, mécanicien de maintenance, technicien de maintenance, opérateur de maintenance

Mission : L'opérateur en maintenance industrielle assure différentes opérations de maintenance sur des sous-ensembles d'équipements industriels. Il assure la maintenance corrective en établissant des pré-diagnostic et en remplaçant de(s) composant(s) ou élément(s) des sous-ensembles industriels défectueux d'ordre mécanique (éléments de guidage, d'étanchéité, d'assemblage, d'entraînement...), et/ou électrique (éléments de puissance, de commande, de sécurité...), et/ou pneumatique ou hydraulique (distributeurs, vérins, régulateurs, tuyauterie, limiteurs de pression...). Il assure également des opérations de maintenance préventive. Au terme de ses interventions, il rend toujours compte des opérations effectuées (oralement, par écrit ou sur l'outil de Gestion de la Maintenance Assistée par Ordinateur) et propose des améliorations.

Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, l'agent de maintenance peut être amené à effectuer en totalité ou en partie les missions suivantes.

Activités principales de l'emploi :



ASSURE LA MAINTENANCE CORRECTIVE

- Regroupe l'ensemble des interventions réalisées après la détection d'une panne et destinées à remettre un sous-ensemble industriel dans un état où il peut accomplir sa fonction requise, au moins provisoirement. Cette activité consiste à formuler des hypothèses de pannes et à identifier la ou les fonctions défaillantes sur un sous-ensemble d'équipements. L'agent de maintenance identifie les conséquences ou répercussions potentielles d'un dysfonctionnement (productivité, qualité, sécurité, ...) et propose des solutions en fonction des différentes contraintes. Après son intervention, le sous-ensemble est fonctionnel en qualité, en sécurité et dans le respect des paramètres de référence. Dans le cas contraire, le signalement est donné pour faire l'objet d'un dépannage différé.



ASSURE LA MAINTENANCE PREVENTIVE

- Regroupe l'ensemble des interventions effectuées selon une temporalité définie dans le but de réduire la probabilité de défaillance ou de dégradation d'un sous-ensemble industriel. Elle se subdivise en maintenance de surveillance, conditionnelle, systématique et/ou programmée :

- > Maintenance de surveillance : effectuer des contrôles, visites réglementaires et/ou suivi de l'état d'un sous-ensemble.
- > Maintenance conditionnelle : réaliser des mesures et/ou relevés révélateurs de l'état de dégradation d'un sous-ensemble.
- > Maintenance systématique : respecte un échéancier établi ou un nombre d'unités d'usage. Il s'agit d'un échange standard.
- > Maintenance programmée : déclenchée à la suite d'un dysfonctionnement détecté lors d'une précédente intervention de maintenance, y compris corrective.



REDIGE LES PRINCIPAUX DOCUMENTS OPERATIONNELS DE MAINTENANCE ET RAPPORTE A SA HIERARCHIE



ASSURE LA PROPRETE DES MACHINES ET LE RANGEMENT DES CHANTIERS APRES INTERVENTION / ASSURE LA PROPRETE DU MATERIEL D'INTERVENTION

Connaissances requises et savoir-faire :

- ☐ CAP ou Bac pro dans une spécialité (électricité, mécanique, hydraulique...)
- ☐ Connaissance technique des équipements ou engins utilisés
- ☐ Connaissances élémentaires d'autres spécialités
- ☐ Règlementations relatives aux vérifications périodiques
- ☐ Procédés de soudure
- ☐ Avoir la capacité d'utiliser et de comprendre les outils d'aide à la décision (IA, outils digitaux)

Soft skills :

- ☐ Curiosité
- ☐ Bon sens de la communication
- ☐ Adaptabilité
- ☐ Réactivité
- ☐ Prise d'initiatives

Animateur QHSE H/F

Autres appellations de l'emploi : ingénieur QHSE, chargé de mission QHSE

Mission : L'animateur QHSE élabore, déploie et contrôle les dispositifs et plans d'action de l'entreprise en matière de qualité, hygiène, sécurité et environnement. Il veille à la sécurisation des installations et des espaces d'exploitation, sur le site et vis-à-vis de l'environnement. Il s'assure du respect des normes et réglementations en vigueur dans son domaine de compétence, et établit un plan de prévention. Il définit des objectifs de progrès en termes de qualité et veille au suivi des résultats. Il contribue à l'amélioration permanente des performances QHSE. Il communique aux partenaires extérieurs les informations et résultats d'analyses pour l'obtention des autorisations nécessaires. L'animateur QHSE anime les démarches qualité, sécurité, environnement en sensibilisant tous les acteurs de l'entreprise et en intégrant les travaux et réflexions de la branche sur ce sujet.

Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, l'animateur QHSE peut être amené à effectuer en totalité ou en partie les missions suivantes.

Activités principales de l'emploi :



ELABORATION DES PROCEDURES QHSE

- Assurer le pilotage de l'amélioration continue du système de production et des opérations de certification qualité, sécurité et environnement
- Créer des procédures Qualité - Hygiène - Sécurité - Environnement
- Former les personnels concernés au respect des procédures



PREVENTION

- Elaborer le plan de prévention
- Assurer la mise en œuvre des formations et exercices d'alerte
- Anticiper des dangers, problèmes ou besoins matériels et techniques
- Sensibiliser les différents acteurs de l'entreprise sur les sujets QHSE



CONTROLE ET SUIVI

- Elaborer et analyser les tableaux de bord QHSE et les diffuser auprès des responsables de service et des équipes
- Suivre les non-conformités (qualité)
- Effectuer une veille sur les évolutions de la réglementation
- Suivre les conditions de sécurité de l'exploitation et des personnes
- Assurer le suivi des indicateurs relatifs à l'environnement (analyse des rejets, etc.)
- Participer aux réunions du CHSCT



INFORMATION ET COMMUNICATION EXTERNE

- Réaliser et contrôler les documents administratifs nécessaires (rejets, entrées, sorties de déchets produits, autres)
- Vérifier la conformité pour l'obtention des autorisations nécessaires à l'activité de production
- Assurer la remise des documents d'information et communication avec les autorités compétentes et les services de contrôle (ex. DRIRE)
- Elaborer un dossier de certification

Connaissances requises et savoir-faire :

- ☐ Maîtriser les connaissances fondamentales de l'ingénierie et des process de production
- ☐ Connaître la réglementation dans le domaine de la sécurité, de l'hygiène, du respect de l'environnement, du droit du travail
- ☐ Connaître les normes de certification QHSE
- ☐ Connaître les protocoles et procédures QHSE
- ☐ Savoir gérer les relations et négocier avec une administration
- ☐ Savoir concevoir des procédures et outils
- ☐ Savoir alimenter et analyser des tableaux de bord QHSE
- ☐ Savoir établir un plan de prévention
- ☐ Savoir évaluer des risques professionnels (DUER, protocole sécurité,...)
- ☐ Connaître les méthodes d'analyse d'AT et de résolutions de problèmes
- ☐ Être capable de dialoguer avec les personnels de l'entreprise et ses sous-traitants pour le respect des protocoles QHSE sur site
- ☐ Savoir mener des projets de façon transversale
- ☐ Savoir impliquer et sensibiliser l'ensemble des personnels aux objectifs à réaliser et au respect des procédures
- ☐ Avoir la capacité de comprendre et de gérer les outils d'aide à la décision (IA, outils digitaux)

Soft skills :

- ☐ Rigueur et précision
- ☐ Grande capacité d'observation et d'analyse
- ☐ Adaptabilité
- ☐ Bon relationnel
- ☐ Analyse et prise de décision
- ☐ Pragmatisme

Assistant administratif H/F

Autres appellations de l'emploi : secrétaire reporting, secrétaire administratif, comptable

Mission : L'assistant prend en charge le traitement administratif de dossiers et participe à la diffusion des informations. Il assiste une ou plusieurs personnes afin d'optimiser la gestion de leur activité. L'assistant est chargé d'effectuer l'ensemble des reporting concernant les documents réglementaires, les clients de taille importante et les bordereaux de suivi de déchets pour les clients ISO 14001. L'assistant est en lien avec différents interlocuteurs (commercial, logistique...) et sous la responsabilité d'un manager.

Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, l'assistant administratif peut être amené à effectuer en totalité ou en partie les missions suivantes.

Activités principales et spécifiques de l'emploi :



GESTION ADMINISTRATIVE

- Constituer des dossiers administratifs
- Rédaction de comptes-rendus de réunions et de documents divers Classer les dossiers et documents
- Gérer différentes tâches administratives
- Assurer la remontée des informations auprès des personnes concernées (tableaux de bord...)
- Gestion d'agendas
- Préparer des réunions et des déplacements
- Participer à la gestion administrative du personnel
- Traiter les courriers et mails
- Accueillir les clients et tenir le standard téléphonique
- Communiquer avec différents interlocuteurs internes et externes (collaborateurs, clients, fournisseurs...)



ACTIVITES SPECIFIQUES

Liées au suivi du déchet et aux formalités réglementaires :

- Gérer l'administration des documents réglementaires concernant les 12 filières du recyclage
- Assurer la déclaration des démolisseurs ou broyeurs agréés

Liées à la communication de l'entreprise :

- Communiquer sur les produits et les services de l'entreprise
- Mettre à jour des informations commerciales sur les différents supports de communication (site internet, plaquette, fiche produit...)

Liées à l'activité comptable :

- Vérifier la conformité des documents avec bons de commandes, bons d'achats, bons de livraison....
- Imputer et enregistrer les données
- Préparer les balances de vérification
- Rechercher et identifier l'origine des écarts en interaction avec des interlocuteurs internes et externes
- Gérer la facturation
- Tenir à jour les fichiers
- Classer les documents
- Effectuer les relances

Connaissances requises et savoir-faire :

- ☐ Connaître les principaux outils bureautiques
- ☐ Savoir saisir les informations (quantité, prix, qualité, non-conformités...)
- ☐ Connaître les procédures administratives et les imprimés nécessaires au reporting et au suivi des déchets
- ☐ Savoir mettre en œuvre la politique environnement de l'entreprise
- ☐ Savoir réagir en cas de problème et rechercher les informations nécessaires
- ☐ Respecter les délais dans la transmission des informations
- ☐ Organiser son travail en respectant les contraintes temporelles
- ☐ Savoir communiquer à l'écrit et à l'oral en contexte professionnel
- ☐ Avoir la capacité de comprendre et utiliser les outils d'aide à la décision (IA, outils digitaux)

Soft skills :

- ☐ Organiser son travail selon les priorités et les objectifs
- ☐ Rigueur et précision
- ☐ Réactivité
- ☐ Discrétion

Assistant commercial H/F

Autre appellation de l'emploi : assistant des ventes

Mission : L'assistant commercial assure l'interface entre un fournisseur (ou une filiale), une entreprise de récupération et un client pour l'enregistrement et la préparation des commandes : il gère la commande du client, assure le suivi de la livraison des produits, transmet les informations nécessaires permettant l'organisation de l'après-vente éventuelle (suivi des commandes, logistique, suivi des litiges), et prépare et valide la facturation.

Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, l'assistant commercial peut être amené à effectuer en totalité ou en partie les missions suivantes.

Activités principales de l'emploi :



GESTION DES PRESTATIONS DE COLLECTE AUPRES DES CLIENTS



PREPARATION DES VENTES

- Saisir les informations relatives aux ventes, en lien avec les commerciaux
- Saisir les prévisions de ventes et des affectations de matières valorisables (répartition des tonnages par clients)



FACTURATION

- Préparer et valider les factures clients
- Préparer et valider les factures internes (filiales)



ORGANISATION DE L'APRES-VENTE ET SUIVI DES COMMANDES

- Assurer l'organisation des flux et coordination avec les services logistiques (planification du transport avec le fournisseur et le client, transmission des informations nécessaires au service logistique, suivi des opérations)
- Faire le suivi des commandes au quotidien
- Réaliser le suivi des litiges (en lien avec les responsables commerciaux et avec les services concernés)
- Mettre à jour les référentiels de prix
- Faire du reporting (en interne, ou vis-à-vis des clients)



ACTIVITE COMMERCIALE

- Gérer les achats au détail avec l'identification des vendeurs, le remplissage du livre de police, la réalisation des factures de vente et la gestion de la caisse
- Suivre le portefeuille clients
- Gérer et suivre les contrats
- Surveiller les stocks

Connaissances requises et savoir-faire :

- ☐ Maîtrise des outils d'informatique de gestion
- ☐ Savoir gérer les opérations liées aux actes commerciaux et à la facturation
- ☐ Savoir utiliser un progiciel de gestion
- ☐ Savoir organiser les opérations logistiques et de transport (en lien avec le service logistique)
- ☐ Savoir gérer des litiges et en rendre compte aux services concernés
- ☐ Veiller à la traçabilité des opérations commerciales
- ☐ Connaissance des techniques d'administration des ventes
- ☐ Avoir la capacité de comprendre les outils d'aide à la décision (IA, outils digitaux)

Soft skills :

- ☐ Sens de l'organisation
- ☐ Sens du relationnel
- ☐ Autonomie
- ☐ Rigueur et précision

Chargé de caractérisation H/F

Autre appellation de l'emploi : aide de laboratoire, technicien de laboratoire, responsable de laboratoire

Mission : Le chargé de caractérisation effectue toutes les analyses de matières premières destinées au recyclage, et des produits finis recyclés, dans le respect des consignes données et des procédures et modes opératoires en vigueur et effectue l'ensemble des tests nécessaires pour étudier les caractéristiques des matières premières à traiter. Il donne un avis technique sur les déchets à recycler (évaluation du potentiel de transformation, des contraintes et des risques). Il analyse et valide la composition des produits recyclés.

Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, le chargé de caractérisation peut être amené à effectuer en totalité ou en partie les missions suivantes.

Activités principales et spécifiques de l'emploi :



ELABORATION DES PROTOCOLES

- Réaliser les protocoles d'analyses
- Réaliser les protocoles de sécurité



ANALYSE

- Préparer des échantillons pour analyse
- Analyser des matières premières et des produits finis recyclés
- Emettre un avis technique sur les matières premières et sur la capacité à les traiter
- Réaliser des tests de sécurité et analyser les résultats
- Analyser des rejets dans l'environnement aux différentes étapes du process et transmettre les rapports d'analyse aux services de l'Etat
- Transmettre les avis techniques aux services concernés (service commercial, préparation, production, marketing)



CONTRÔLE ET SUIVI

- Être responsable du contrôle et du suivi des équipements de mesure



ASSURER L'ENTRETIEN DU MATERIEL DU LABORATOIRE



MANAGEMENT EVENTUEL D'UNE EQUIPE

- Encadrer, gérer et animer une équipe
- Définir l'organisation du travail nécessaire en fonction des priorités des analyses
- Donner des instructions et répartir les tâches
- Evaluer et développer les compétences de son équipe
- Veiller à la cohésion de l'équipe
- Superviser les analyses



ACTIVITES SPECIFIQUES

Dans certaines entreprises, les chargés de caractérisation peuvent effectuer des activités de recherche appliquée :

- Réalisation de tests relatifs à l'élaboration de nouveaux produits recyclés
- Elaboration d'un prototype ou d'une maquette de nouveaux produits

Connaissances requises et savoir-faire :

- ☐ Connaissances en chimie, techniques de mesure et analyse
- ☐ Connaissance des protocoles d'analyses chimiques
- ☐ Connaissance de la réglementation spécifique relative à l'environnement
- ☐ Savoir mettre en place un environnement de travail sécurisé
- ☐ Savoir mener et effectuer des tests
- ☐ Savoir interpréter les résultats de tests et de mesures
- ☐ Savoir évaluer la faisabilité technique d'un nouveau projet de recyclage, en mesurant les avantages, les contraintes et les risques
- ☐ Savoir communiquer et expliciter les résultats d'analyses (rejets dans l'air, rejets aqueux, etc.) auprès des pouvoirs publics
- ☐ Avoir la capacité de comprendre et de gérer les outils d'aide à la décision (IA, outils digitaux)

Soft skills :

- ☐ Rigueur et précision
- ☐ Sens de l'organisation
- ☐ Grande capacité d'observation et d'analyse

Chargé de communication H/F

Mission : Le chargé de communication définit, adapte et conduit la stratégie de communication interne et/ou externe de l'entreprise. Il organise et met en œuvre des actions de communication et de diffusion de l'information et réalise des outils/supports de communication selon la stratégie de l'entreprise. Il assure la promotion de l'image de marque de l'entreprise, de ses produits et de ses réalisations auprès de ses différents publics. Il définit les besoins en lien avec la stratégie commerciale de l'entreprise.

Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, le chargé de communication peut être amené à effectuer en totalité ou en partie les missions suivantes.

Activités principales de l'emploi :



COMMUNICATION

- Définir une stratégie de communication
- Définir une ligne éditoriale
- Concevoir et réaliser des actions de communication interne et externe
- Concevoir et réaliser des supports de communication
- Rédiger le contenu d'un support de communication
- Organiser une conférence de presse
- Réaliser des actions de relation publique, de diffusion et de promotion de l'information
- Rédiger des communiqués de presse
- Gérer les relations avec la presse et les partenaires de l'entreprise
- Organiser, coordonner un événement
- Animer les réseaux sociaux de l'entreprise
- Administrer le site web de l'entreprise



CONTRÔLE ET SUIVI

- Réaliser le bilan des actions de communication / reporting
- Mettre en place des tableaux de bord
- Rédiger un rapport, un compte rendu d'activité
- Améliorer le référencement du site web de l'entreprise
- Définir et gérer un budget
- Identifier et sélectionner des fournisseurs, sous-traitants, prestataires
- Négocier les contrats



EN LIEN AVEC LE DEVELOPPEMENT COMMERCIAL

- Définir des besoins en fonction de la stratégie commerciale
- Adapter une campagne promotionnelle à une cible ou un produit
- Mener une campagne d'e-mailing



MANAGEMENT EVENTUEL D'UN SERVICE OU D'UNE EQUIPE

- Encadrer, gérer et animer l'équipe de communication
- Définir et optimiser l'organisation du travail nécessaire en fonction des objectifs des actions de communication
- Donner des instructions et répartir les tâches entre les membres de l'équipe
- Evaluer et développer les compétences de son équipe
- Veiller à la cohésion de l'équipe

Connaissances requises et savoir-faire :

- ☐ Avoir une connaissance générale des activités de traitement, de recyclage et de l'écosystème de la filière
- ☐ Savoir coordonner et effectuer un suivi de projet
- ☐ Savoir organiser la veille stratégique
- ☐ Maîtriser les outils de communication
- ☐ Avoir une bonne connaissance des différents canaux de communication (réseaux sociaux, relation presse, publicité...) et de leur utilisation en fonction des cibles visées
- ☐ Savoir gérer un budget
- ☐ Avoir une très bonne maîtrise du français à l'écrit comme à l'oral
- ☐ Avoir des capacités rédactionnelles
- ☐ Avoir une bonne connaissance de l'anglais
- ☐ Avoir la capacité de comprendre et de gérer les outils d'aide à la décision (IA, outils digitaux)

Soft skills :

- ☐ Ecoute
- ☐ Curiosité
- ☐ Créativité
- ☐ Clarté et concision
- ☐ Prendre des initiatives et être force de proposition
- ☐ Ouverture d'esprit
- ☐ Rigueur et précision
- ☐ S'adapter aux changements, à l'incertitude et à la complexité
- ☐ Avoir un sens politique

Chauffeur H/F

Autres appellations de l'emploi : chauffeur grutier, chauffeur super poids lourd, chauffeur poids lourd, conducteur de poids lourd, conducteur routier

Mission : Le chauffeur assure le transport des matières à recycler dans de bonnes conditions et dans les délais selon la réglementation du travail et du transport routier et les impératifs de satisfaction de la clientèle (délais, conformité, ...). Ce transport est réalisé après avoir effectué un premier contrôle de la marchandise au moment du chargement par rapport à la valorisation ou la dangerosité du produit. Il peut être amené à conduire différents types de véhicules selon les produits transportés. Il est en relation avec les fournisseurs et les clients et de ce fait, il contribue fortement à l'image de l'entreprise.

Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, le chauffeur peut être amené à effectuer en totalité ou en partie les missions suivantes.

Activités principales et spécifiques de l'emploi :

⇒ TRANSPORT DES MARCHANDISES

- Prendre les consignes auprès du service exploitation avant la prestation
- Définir un itinéraire en fonction des consignes de livraison
- Aller chercher la marchandise
- Informer le détenteur de la marchandise en cas de problème
- Vérifier la présence et la conformité des documents de bord et de transport
- Renseigner ou faire renseigner les documents administratifs et commerciaux ou supports justifiant la réalisation correcte de l'acte de transport

⇒ CHARGEMENT/DECHARGEMENT

- Réaliser les opérations d'attelage
- Charger la marchandise
- Effectuer un premier tri de la marchandise
- Vider la marchandise dans la zone du site indiquée

⇒ CONTRÔLE ET MESURE DE LA MARCHANDISE

- Effectuer un premier contrôle de la marchandise
- Positionner son véhicule sur la balance selon la marchandise
- Vérifier la conformité de la livraison et remonter les anomalies ou erreurs à sa hiérarchie



ENTRETIEN

- Prendre soin de son véhicule
- Identifier les pannes éventuelles en vue d'assurer la sécurité



ACTIVITES SPECIFIQUES

- Encadrer une petite équipe d'opérateurs
- Réaliser les manœuvres avec un grappin

Connaissances requises et savoir-faire :

- ☐ Permis B
- ☐ Les permis poids lourds C, C1, CE, C1E (précédemment C ou EC) complétés par la Formation Initiale Minimale Obligatoire (FIMO) et la Formation Continue Obligatoire (FCO)
- ☐ CACES attendus : CACES R489 - Catégorie 3 (Chariots élévateurs <6T) ; CACES 490 (Grue Auxiliaire) ; CACES R482 - Catégorie G (Chargement/Déchargement sur porte chars)
- ☐ Connaître les règles de sécurité
- ☐ Connaître les gammes des matériels et modes opératoires de manipulations
- ☐ Connaître les caractéristiques principales des produits transportés
- ☐ Connaître la réglementation transport
- ☐ Savoir évaluer la dangerosité d'un produit
- ☐ Être attentif au premier tri réalisé afin que la marchandise de différentes catégories ne se mélangent pas
- ☐ Connaître les spécificités de chaque fournisseur ou client afin d'adapter son activité en conséquence
- ☐ Appliquer de manière stricte les consignes de sécurité et environnementales
- ☐ Savoir effectuer les manœuvres spécifiques de chargement et déchargement en fonction du véhicule et de la marchandise en toute sécurité
- ☐ Savoir assurer le pesage de la marchandise
- ☐ Respecter la planification et les délais dans les déplacements
- ☐ Maîtriser l'anglais est un plus pour les transports internationaux
- ☐ Avoir la capacité de comprendre et de gérer les outils d'aide à la décision (IA, outils digitaux)

Soft skills :

- ☐ Autonomie
- ☐ Sens du relationnel
- ☐ Gérer son stress
- ☐ Rigueur et précision
- ☐ Savoir représenter l'image de marque de l'entreprise (être « l'ambassadeur » de l'entreprise)

Chef d'équipe H/F

Autres appellations de l'emploi : chef d'équipe de production, chef d'équipe de préparation, coordinateur de production, coordinateur chantier, chef d'atelier, animateur d'équipe

Mission : Le chef d'équipe organise et supervise une ou plusieurs équipes de travail sur le site pour faire réaliser l'ensemble des opérations de tri, conditionnement ou expéditions afin de contribuer à l'atteinte des objectifs dans le respect des exigences coûts/délais, hygiène/sécurité/qualité et protection de l'environnement. Il recherche, grâce au suivi et à l'analyse d'indicateurs, des pistes de progrès en favorisant une communication adaptée ascendante et descendante.

Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, le chef d'équipe peut être amené à effectuer en totalité ou en partie les missions suivantes.

Activités principales et spécifiques de l'emploi :



MANAGEMENT

- Encadrer, gérer et animer une équipe
- Définir et optimiser l'organisation du travail nécessaire en fonction des objectifs de production donnés par le responsable de site ou le responsable d'exploitation
- Donner des instructions et répartir les tâches entre les opérateurs
- Organiser dans l'équipe la délégation de certaines activités
- Participer à la formation des opérateurs / Evaluer et développer les compétences de son équipe
- Expliquer et faire respecter les règles et procédures
- Veiller à la cohésion de l'équipe
- Communiquer régulièrement à son équipe les informations utiles au fonctionnement de son secteur
- Être garant du bon climat social de son équipe



SUPERVISION DES MOYENS DE PRODUCTION

- Superviser les installations
- Vérifier les procédures, les modes opératoires ainsi que les consignes de sécurité définies par le responsable de site ou le responsable d'exploitation et les faire appliquer et respecter par les opérateurs
- Diriger les opérations de conduite du process

- Analyser les informations rapportées par les opérateurs relatives au déroulement des opérations et aux difficultés rencontrées et prendre les décisions nécessaires
- Contrôler la bonne réalisation des opérations : tri, conditionnements, chargements ...
- Contrôler l'état des stocks et définir des conditions de stockage
- Piloter une démarche qualité, un processus d'amélioration continue
- Assurer le reporting et le suivi des données de production



COORDINATION

- Assurer l'interface nécessaire avec les autres activités de préparation, de production la maintenance, la logistique



MAINTENANCE

- Superviser la première maintenance des installations et y participer si nécessaire
- Faire appel aux équipes de maintenance en cas de nécessité

Connaissances requises et savoir-faire :

- ☐ Avoir de bonnes connaissances générales en mécanique, électromécanique
- ☐ Connaître le process et avoir une bonne pratique des installations
- ☐ Savoir manager une équipe d'opérateurs
- ☐ Savoir organiser le travail en fonction des objectifs de production
- ☐ Savoir respecter les contraintes de production et les délais
- ☐ Connaître et savoir interpréter les procédures de mise en œuvre des installations
- ☐ Savoir évaluer les risques et faire appliquer les consignes de sécurité
- ☐ Savoir effectuer les opérations de maintenance courante sur les installations
- ☐ Savoir conduire les différents équipements utilisés dans le secteur d'activité pris en charge
- ☐ Connaître et savoir interpréter les procédures de mise en œuvre des installations
- ☐ Management premier niveau
- ☐ Avoir la capacité de comprendre et de gérer les outils d'aide à la décision (IA, outils digitaux)

Soft skills :

- ☐ Savoir travailler en équipe
- ☐ Sens du relationnel
- ☐ Communication
- ☐ Rigueur et précision
- ☐ Prendre des initiatives et être force de proposition
- ☐ Leadership
- ☐ S'adapter aux changements
- ☐ Esprit critique
- ☐ Savoir représenter l'image de marque de l'entreprise (être « l'ambassadeur » de l'entreprise)

Commercial H/F

Autres appellations de l'emploi : Responsable commercial, Responsable commercial de zone, Attaché commercial, Ingénieur commercial, Conseiller commercial

Mission : Le commercial est en charge des ventes, de l'animation et du développement commercial sur sa zone géographique. Il gère la relation commerciale avec les clients externes de l'entreprise. Le commercial prospecte des entreprises et des particuliers afin de développer son portefeuille client, d'atteindre les objectifs qui lui sont fixés et de développer le chiffre d'affaires de l'entreprise. Il valorise les produits et services référencés de l'entreprise et apporte un conseil adapté aux prospects/clients afin de conclure les ventes. Selon les cas, il peut être généraliste ou spécialisé sur un produit ou une gamme de produits.

Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, le commercial peut être amené à effectuer en totalité ou en partie les missions suivantes.

Activités principales de l'emploi :

⇒ PROSPECTION ET GESTION D'UN PORTEFEUILLE CLIENT

- Définir une stratégie et un plan de développement commercial
- Organiser la veille technique, commerciale et réglementaire de son produit.
- Analyser le marché, identifier des produits et des filières de vente
- Assurer l'établissement et la mise à jour d'un fichier prospects/clients
- Organiser la rencontre et le suivi des prospects
- Fidéliser le portefeuille client en maintenant le contact avec eux via les réseaux sociaux et professionnels, par l'envoi de courriels, par téléphone et lors de rencontres.

⇒ NEGOCIATION ET VENTE

- Recueillir, analyser et anticiper les besoins et attentes de la clientèle et des prospects
- Conduire un entretien de vente
- Faire une offre commerciale : nature des produits recyclés et valorisés, volumes, prix
- Formaliser un contrat de vente et fixer les étapes ultérieures

- Actualiser régulièrement ses connaissances sur les produits et services de l'entreprise et de ses concurrents pour apporter un conseil adapté aux demandes et pour développer une argumentation commerciale efficace
- Représenter l'entreprise et valoriser son image



GESTION COMMERCIALE

- Suivre l'exécution des contrats, transmettre les informations nécessaires à l'administration des ventes et s'assurer du suivi de l'organisation logistique et des livraisons en lien avec le back-office
- Suivre les litiges commerciaux
- Rendre compte à sa hiérarchie, analyser ses résultats et proposer si nécessaire, des actions correctives pour atteindre ses objectifs



CONSEIL AUX ACHATS

- Assurer des missions de conseil aux achats, d'évaluation du potentiel de produits à recycler auprès des fournisseurs de matières à recycler
- Aider à la négociation des contrats fournisseurs avec les services achats



ORGANISATION ET OPTIMISATION DE SES DEPLACEMENTS SUR SON SECTEUR GEOGRAPHIQUE



ACTIVITE SPECIFIQUE

- Le commercial / responsable de zone d'une société de récupération peut être en charge de la formation de commerciaux de filiales en charge des achats de matières à recycler (en amont)

Connaissances requises et savoir-faire :

- ☐ Bien connaître les techniques de vente et de négociation commerciale
- ☐ Avoir une bonne connaissance technique des matières premières à recycler
- ☐ Avoir une bonne connaissance des filières aval et des besoins des utilisateurs finaux
- ☐ Maîtriser l'anglais, et éventuellement une seconde langue
- ☐ Savoir expertiser le potentiel de valorisation commerciale des matières premières
- ☐ Savoir organiser une veille produit et filière dans son domaine
- ☐ Savoir développer et consolider un réseau de clientèle

- ☐ Savoir conduire une négociation commerciale
- ☐ Savoir établir une offre et formaliser un contrat de vente
- ☐ Savoir assurer le suivi de la gestion commerciale, en lien avec le back office (administration des ventes, logistique)
- ☐ Savoir développer la marge commerciale, aussi bien en amont (achat aux fournisseurs) qu'en aval (clients)
- ☐ Maîtriser les outils bureautiques
- ☐ Avoir la capacité de comprendre et de gérer les outils d'aide à la décision (IA, outils digitaux)

Soft skills :

- ☐ Doit savoir représenter l'image de marque de l'entreprise
- ☐ Sens du relationnel
- ☐ Communication
- ☐ Rigueur
- ☐ Ecoute attentive et active
- ☐ Sens de l'organisation
- ☐ Motivation
- ☐ Curiosité
- ☐ Persévérance
- ☐ Réactivité

Comptable général H/F

Mission : Le comptable enregistre et centralise les données commerciales, industrielles ou financières d'une structure pour établir des balances de comptes, comptes de résultat, bilans, ... selon les obligations légales. Il contrôle l'exactitude des écritures comptables et rend compte de la situation économique de la structure.

Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, le comptable peut être amené à effectuer en totalité ou en partie les missions suivantes.

Activités principales de l'emploi :



GERER LA COMPTABILITE GENERALE

- Vérifier et enregistrer les pièces comptables justificatives.
- Traiter les opérations comptables dédiées : mise en recouvrement des factures clients, paiement des factures fournisseurs, financement des diverses charges et immobilisations.
- Clôturer l'exercice comptable : élaborer les comptes annuels et enregistrer les états financiers, établir la liasse fiscale, tenir à jour les documents comptables obligatoires destinés aux contrôles.
- Contrôler le respect du plan comptable appliqué et des normes en vigueur, actualiser la documentation technique.



GERER LA COMPTABILITE AUXILIAIRE

- Créer les comptes clients et fournisseurs et vérifier, traiter et enregistrer les factures.
- Suivre les encaissements des clients et les règlements aux fournisseurs, traiter les retards, les réclamations, les litiges, gérer les dossiers en recouvrement amiable et contentieux judiciaire.
- Effectuer les rapprochements bancaires, calculer les provisions, gérer les immobilisations, réaliser les clôtures comptables.



GERER LA COMPTABILITE ANALYTIQUE

- Analyser le coût et la marge dégagée par produit/service vendu et le coût des charges directes.
- Définir leur paramétrage pour la saisie comptable, élaborer des tableaux de bord (paramètres, ratios).
- Éditer les états d'analyse, assurer le reporting au dirigeant et aux opérationnels.



GARANTIR LA FIABILITE ET LA COHERENCE DES ENREGISTREMENTS COMPTABLES

- Respecter les règles comptables et procédures internes.
- Déceler et corriger toutes les anomalies constatées dans l'enregistrement des écritures.



ASSURER L'ETABLISSEMENT ET LA TRANSMISSION REGULIERE DES DIVERS TABLEAUX DE BORD



PARTICIPER A L'AMELIORATION ET A L'EVOLUTION DES METHODES ET PROCEDURES AINSI QUE DES OUTILS DE GESTION

- En mesurant l'impact de toute modification ou nouveauté, y compris sur les services décentralisés et en contrôlant la pertinence de l'enregistrement qui en découle sur le plan comptable
- En étant une force de proposition de modification ou d'amélioration d'organisation



SUIVRE LA TRESORERIE ET LA FISCALITE

- Effectuer les rapprochements bancaires, assurer les relations et négociations bancaires.
- Élaborer les prévisions de trésorerie, suivre les besoins en fonds de roulement (BFR).
- Calculer et gérer l'impôt sur les sociétés (IS), les déclarations de TVA, autres impôts et taxes.



GERER EVENTUELLEMENT LA PAIE

- Recueillir et traiter les informations sur les salariés (absences, maladies, augmentations, promotions...)
- Elaborer et vérifier les bulletins de paie
- Procéder au paiement des salaires
- Extraire et traiter les données pour renseigner les enquêtes et déclarations obligatoires (taxe d'apprentissage, handicap ...)
- Effectuer les déclarations auprès des différents organismes

Connaissances requises et savoir-faire :

- ☐ Bac +2 en comptabilité, gestion ou finances
- ☐ Maîtrise des logiciels bureautiques et de traitement comptable et fiscal ☐
Maîtrise des réglementations comptables et fiscales
- ☐ Avoir la capacité de comprendre et de gérer les outils d'aide à la décision (IA, outils digitaux)

Soft skills :

- ☐ Discrétion
- ☐ Autonomie
- ☐ Esprit de synthèse et d'analyse
- ☐ Rigueur et précision
- ☐ Capacité à travailler dans des délais contraints
- ☐ Sens de l'organisation
- ☐ Aisance relationnelle

Conducteur de process H/F

Autres appellations de l'emploi : conducteur de ligne, conducteur de machine, contrôleur machine, machinistes, effilocheur, démonteur, opérateur de tri mécanisé, opérateur polyvalent, conducteur de broyeur

Mission : Le conducteur de process réalise des opérations préalables manuelles et mécaniques de tri, de démantèlement et de traitement de déchets, de matières et de produits industriels en fin de vie, en vue de leur recyclage, réemploi et valorisation. Le conducteur de process peut également intervenir dans la réception des déchets et produits collectés, dans leur acheminement vers les zones de tri, démantèlement, dépollution, de conditionnement et/ou de stockage. Ce dernier peut aussi réaliser des opérations de transformation des déchets en matières premières secondaires et des opérations de conditionnement en vue de leur commercialisation par réutilisation ou recyclage.

Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, le conducteur de process peut être amené à effectuer en totalité ou en partie les missions suivantes.

Activités principales de l'emploi :



PREPARATION DES INSTALLATIONS

- Appliquer des consignes de production et de sécurité de l'encadrement
- Préparer son poste de travail et son unité de tri mécanique



CONDUITE ET SUPERVISION DU PROCESS

- Superviser le process
- Analyser les paramètres de régulation
- Assurer la réception et l'orientation des déchets, matières et produits
- Réaliser les opérations de tri, démantèlement et traitement à l'aide d'une unité de tri mécanique
- Effectuer les opérations de transformation, conditionnement et stockage des déchets, matières et produits à l'aide d'une unité mécanisée



CONTROLE ET PREMIERE MAINTENANCE

- Faire le diagnostic des dysfonctionnements, le dépannage et la maintenance de 1er niveau (en lien avec le chef d'équipe)
- Réaliser les vérifications habituelles des installations
- Analyser les problèmes ou difficultés rencontrées, et transmettre ces informations à l'encadrement



ACTIVITES SPECIFIQUES

- Participer au nettoyage et à l'entretien lors des arrêts de maintenance
- Remplacer ponctuellement le chef d'équipe

Connaissances requises et savoir-faire :

- ☐ Avoir des connaissances dans les domaines mécaniques et électrique
- ☐ Connaître les procédures de production et de sécurité spécifiques
- ☐ Maîtriser les process utilisés
- ☐ Savoir vérifier et appliquer les consignes de sécurité
- ☐ Savoir effectuer les réglages en fonction des consignes de production transmises par le chef d'équipe
- ☐ Savoir interpréter les informations nécessaires au suivi et au contrôle du process
- ☐ Savoir vérifier la qualité des produits en fonction des cahiers des charges de production
- ☐ Avoir la capacité de comprendre et de gérer les outils d'aide à la décision (IA, outils digitaux)

Soft skills :

- ☐ Sens de l'analyse et de la planification
- ☐ Sens de l'organisation
- ☐ Capacité à anticiper
- ☐ Rigueur et précision
- ☐ Esprit d'innovation et d'initiative
- ☐ Réactivité

Conducteur d'engins H/F

Autres appellations de l'emploi : pelleur, cariste, grutier, grappineur, conducteur de chariot télescopique

Mission : Le conducteur d'engins, sur instructions permanentes ou ponctuelles, après avoir réceptionné, identifié et effectué un contrôle de la marchandise à l'arrivée sur le site, assure le pilotage de différents types d'engins selon les produits gérés ((pelle, chariot élévateur, chargeur, pelle avec cabine élévatrice...), au niveau de l'alimentation du process de tri, le conditionnement, le stockage ou le rechargement des produits dans la phase d'expédition.

Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, le conducteur d'engins peut être amené à effectuer en totalité ou en partie les missions suivantes.

Activités principales et spécifiques de l'emploi :



RECEPTION ET EXPEDITION DES MARCHANDISES

- Charger et décharger la marchandise
- Participer au contrôle de la marchandise sur le site / Vérifier la qualité des produits entrants et sortants
- Assurer le stockage des marchandises



TRI ET DEPLACEMENT DES MARCHANDISES

- Déplacer la marchandise à l'aide d'un ou plusieurs engins de manutention selon les produits ou matières
- Alimenter en produits un ou des process de production
- Assurer le conditionnement et le stockage des produits finis



SUIVI DE L'ACTIVITE

- Rechercher, consulter, saisir et valider des données relatives aux opérations logistiques dans le système informatique



ENTRETIEN

- Participer au nettoyage et rangement du site
- Assurer l'entretien de premier niveau et la propreté des machines



ACTIVITES SPECIFIQUES

- Effectuer la maintenance de premier niveau de son engin
- Conditionner des produits
- Réaliser un inventaire
- Organiser le traitement des commandes

Connaissances requises et savoir-faire :

- ☐ Connaître les règles de conduite associées aux engins (CACES)
- ☐ Connaissances de base dans le domaine de la mécanique
- ☐ Connaître les caractéristiques des produits
- ☐ Déplacer, trier les produits en fonction des consignes
- ☐ Savoir effectuer les manœuvres spécifiques pour déplacer la marchandise sur le site
- ☐ Conduire son engin en respectant les contraintes du site (plan de circulation et de stockage)
- ☐ Maîtriser les logiciels de gestion des stocks
- ☐ Avoir la capacité de comprendre et de gérer les outils d'aide à la décision (IA, outils digitaux)

Soft skills :

- ☐ Rigueur et précision
- ☐ Vigilance et réactivité
- ☐ Sens de l'organisation
- ☐ Capacité de travailler en équipe

Opérateur de bascule H/F

Autre appellation de l'emploi : assistant pont bascule

Mission : L'opérateur de bascule est chargé de la réception des marchandises : il assure l'accueil des fournisseurs et des transporteurs à l'entrée du site et en vérifie l'identité. Il est en charge des activités administratives en lien avec les formulaires de transport, la pesée des matières premières ou matières valorisables. Il contribue à la sécurité du site.

Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, l'opérateur de bascule peut être amené à effectuer en totalité ou en partie les missions suivantes.

Activités principales de l'emploi :



RECEPTION ET PESEE DES MARCHANDISES

- Accueillir les fournisseurs et les transporteurs
- Assurer le pesage des véhicules entrants et sortants
- Transmettre les informations de pesée au service commercial prestation
- Veiller à la bonne marche des bornes de pesées
- Réceptionner les marchandises
- Assurer un contrôle de la marchandise
- Remettre les consignes de sécurité et le protocole de chargement/déchargement aux personnes accédant au chantier
- Manipuler la bascule



ADMINISTRATION

- Compléter les formulaires de transport
- Gérer certains dossiers administratifs spécifiques
- Participer à l'administration des VHU et des D3E
- Saisir les informations



ACTIVITES SPECIFIQUES

- Contrôler la radioactivité avec les portiques radioactifs
- Assurer les facturations d'achat
- Gérer les flux monétaires au niveau des achats

Connaissances requises et savoir-faire :

- ☐ Connaître le matériel de pesée et savoir manipuler la bascule
- ☐ Connaître le logiciel de gestion
- ☐ Bien connaître les différentes qualités de produits et être capable de vérifier la qualité des marchandises
- ☐ Savoir intervenir pour faire respecter les règles de sécurité
- ☐ Avoir la capacité de comprendre les outils d'aide à la décision (IA, outils digitaux)

Soft skills :

- ☐ Sens de l'organisation
- ☐ Sens du relationnel
- ☐ Autonomie
- ☐ Rigueur et précision

Opérateur de production H/F

Autres appellations de l'emploi : Opérateur de tri, manœuvre, trieur, valoriste, dépollueur

Mission : L'opérateur réalise des opérations manuelles de tri de déchets et de produits industriels en fin de vie, en vue de leur recyclage et valorisation. Selon l'organisation de l'entreprise et les besoins de production, l'opérateur intervient également dans la réception, sur le site de l'entreprise, des déchets et produits collectés, dans leur acheminement vers les zones de tri, de traitement, de conditionnement et/ou de stockage. Selon les types de déchets ou produits traités, l'opérateur peut réaliser des opérations de traitement simples sur les déchets et de conditionnement en vue de leur commercialisation par réutilisation, réemploi ou recyclage.

Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, l'opérateur de production peut être amené à effectuer en totalité ou en partie les missions suivantes.

Activités principales et spécifiques de l'emploi :



MANUTENTION, PREPARATION ET PRODUCTION

- Assurer la réception et l'orientation des déchets, matières et produits
- Accueillir les fournisseurs de déchets et/ou matières et/ou produits pour leur transmettre les informations appropriées concernant les éléments fournis
- Préparer son poste de travail
- Contrôler les déchets et/ou matières et/ou produits entrants pour identifier leur nature et leur conformité par rapport aux procédures et consignes QHSSE
- Assurer ou faire assurer le transport des marchandises réceptionnées vers les aires appropriées pour permettre la réalisation des opérations de tri
- Préparer les déchets, matières et/ou produits avant le tri, pour garantir l'exécution des opérations de tri, démantèlement, traitement et/ou transformation
- Réaliser les opérations de tri, démantèlement et traitement
- Réaliser les opérations de conditionnement et/ou de stockage



PROPRETE ET MAINTENANCE

- Réaliser les opérations de nettoyage et de rangement relevant de son poste pour maintenir en état de fonctionnement et d'opérationnalité ses équipements et / ou son poste de travail
- Réaliser des opérations de maintenance liées à des dysfonctionnements simples, pour la remise en service de l'installation ou de l'outil de tri/transformation/ conditionnement/ stockage

- Surveiller l'état des pièces apparentes de l'unité de tri / transformation / conditionnement / stockage
- Rendre compte des anomalies et dysfonctionnements de l'installation en respectant les procédures de communication définies (orale, écrite, numérique...)

Connaissances requises et savoir-faire :

- ☐ Connaître les caractéristiques de base des produits manipulés
- ☐ Savoir interpréter des consignes de préparation ou de production
- ☐ Savoir respecter les consignes de sécurité liées à la manipulation des matières premières de récupération et à l'utilisation des équipements
- ☐ Être capable d'effectuer les premières opérations de petite maintenance sur les équipements utilisés
- ☐ Avoir la capacité d'utiliser et de comprendre les outils d'aide à la décision (IA, outils digitaux)

Soft skills :

- ☐ Rigueur et précision
- ☐ Sens de l'organisation
- ☐ Réactivité

Responsable de maintenance H/F

Autre appellation de l'emploi : Chef d'atelier

Mission : Le chef d'équipe organise et supervise une ou plusieurs équipes de travail sur le site pour faire réaliser l'ensemble des opérations de tri, conditionnement ou expéditions afin de contribuer à l'atteinte des objectifs dans le respect des exigences coûts/délais, hygiène/sécurité/qualité et protection de l'environnement. Il/elle recherche, grâce au suivi et à l'analyse d'indicateurs, des pistes de progrès en favorisant une communication adaptée ascendante et descendante.

Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, le responsable de maintenance peut être amené à effectuer en totalité ou en partie les missions suivantes.

Activités principales de l'emploi :



MANAGEMENT D'UNE EQUIPE

- Définir l'organisation du travail nécessaire en fonction des impératifs des travaux de maintenance et des compétences de ses salariés
- Donner des instructions et répartir les tâches entre les ouvriers
- Organiser dans l'équipe la délégation de certaines activités
- Participer à la formation des ouvriers / Evaluer et développer leurs compétences



SUIVI DU PLAN DE MAINTENANCE PREVENTIF / PREDICTIF

- Contrôler le fonctionnement d'un équipement, d'une machine, d'une installation
- S'assurer de la qualité des équipements et des interventions
- Anticiper les risques de cybersécurité
- Etablir un planning d'entretien préventif annuel
- Suivre le plan de maintenance préventive
- Tenir à jour le registre de suivi de maintenance
- Déclencher les différents contrôles périodiques obligatoires
- Organiser et mettre en œuvre un projet de maintenance améliorative



INTERVENTION CURATIVE

- Apporter une solution durable à des équipements en fin de vie ou très endommagés
- Assurer l'organisation et la gestion de maintenance d'installations industrielles

- Concevoir un plan de maintenance et formaliser les documents associés
- Renseigner et exploiter un progiciel de gestion de maintenance assistée par ordinateur (GMAO)



REALISATION DE LA MAINTENANCE CORRECTIVE EN SOUTIEN DE SES EQUIPES

- Regroupe l'ensemble des interventions réalisées après la détection d'une panne et destinées à remettre un sous-ensemble industriel dans un état où il peut accomplir sa fonction requise, au moins provisoirement. Cette activité consiste à formuler des hypothèses de pannes et à identifier la ou les fonctions défailtantes sur un sous-ensemble d'équipements. L'agent de maintenance identifie les conséquences ou répercussions potentielles d'un dysfonctionnement (productivité, qualité, sécurité, ...) et propose des solutions en fonction des différentes contraintes. Après son intervention, le sous-ensemble est fonctionnel en qualité, en sécurité et dans le respect des paramètres de référence. Dans le cas contraire, le signalement est donné pour faire l'objet d'un dépannage différé.



REALISATION DE LA MAINTENANCE PREVENTIVE EN SOUTIEN DE SES EQUIPES

- Regroupe l'ensemble des interventions effectuées selon une temporalité définie dans le but de réduire la probabilité de défaillance ou de dégradation d'un sous-ensemble industriel. Elle se subdivise en maintenance de surveillance, conditionnelle, systématique et/ou programmée :
 - Maintenance de surveillance : effectuer des contrôles, visites réglementaires et/ou suivi de l'état d'un sous-ensemble.
 - Maintenance conditionnelle : réaliser des mesures et/ou relevés révélateurs de l'état de dégradation d'un sous-ensemble.
 - Maintenance systématique : respecte un échéancier établi ou un nombre d'unités d'usage. Il s'agit d'un échange standard.
 - Maintenance programmée : déclenchée à la suite d'un dysfonctionnement détecté lors d'une précédente intervention de maintenance, y compris corrective.



RELATION AVEC LES FOURNISSEURS

- Assurer la relation avec les fournisseurs
- Faire établir les devis de réparations



SUIVI FINANCIER ET ADMINISTRATIF

- Suivre les dépenses relatives à l'entretien
- Suivre la facturation
- Participer à l'élaboration du budget lié à la maintenance

Connaissances requises et savoir-faire :

- ☐ Avoir les connaissances en mécanique industrielle ou/et en électrotechnique correspondant aux process en charge
- ☐ Connaître le matériel spécifique au recyclage (électro-aimant, tri au laser, presse, bandes de transport, convoyeurs, machine de conditionnement spéciale, spectrométrie ...)
- ☐ Connaître les règles de sécurité
- ☐ Savoir faire un diagnostic rapide sur le matériel et intervenir en conséquence
- ☐ Savoir réaliser les différentes interventions correspondant au plan de maintenance préventive
- ☐ Savoir reprogrammer certains paramètres si nécessaire
- ☐ Maîtriser les outils bureautiques et notamment les progiciels de gestion de maintenance assistée par ordinateur
- ☐ Avoir la capacité de comprendre et de gérer les outils d'aide à la décision (IA, outils digitaux), notamment en matière de maintenance prédictive

Soft skills :

- ☐ Adaptabilité
- ☐ Sens du relationnel
- ☐ Communication
- ☐ Rigueur et précision
- ☐ Prendre des initiatives et être force de proposition

Responsable de site H/F

Autres appellations de l'emploi : chef de site, responsable d'exploitation, chef d'exploitation, responsable de production, responsable d'unité

Mission : Sur un site donné, le responsable de site a la complète responsabilité du périmètre défini : des équipes et de leur sécurité, des équipements et de leur maintenance, de la gestion du budget et de la qualité des produits recyclés et valorisés, et il participe au développement économique de l'activité. Il détermine des objectifs de production, en assure le suivi et veille au respect des normes (de sécurité, qualité, respect de l'environnement).

Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, le responsable de site peut être amené à effectuer en totalité ou en partie les missions suivantes.

Activités principales de l'emploi :



MANAGEMENT

- Assurer l'encadrement, la supervision et l'animation des équipes sur le site
- Répartir les activités sur les équipes
- Gérer les aléas de personnel ou techniques
- Définir et optimiser l'organisation du travail nécessaire en fonction des objectifs de production
- Evaluer et développer les compétences des collaborateurs
- Expliquer et faire respecter les règles et procédures
- Veiller à la cohésion de l'équipe



EXPLOITATION / ORGANISATION DE PRODUCTION

- Définir, analyser et suivre les objectifs de production
- Evaluer les besoins, les opérations de recyclage et de traitements à organiser
- Mettre en œuvre de manière opérationnelle les moyens de production adéquats
- Organiser et mettre en œuvre les process liés aux activités du site
- Organiser les différentes étapes de l'exploitation, préparation, tri et mélange des matières premières destinées au recyclage
- Réaliser le suivi de la mise en œuvre.
- Analyser les données d'activité, les dysfonctionnements de la production et préconiser des actions correctives

- Participer à la définition de la politique d'investissements et de mise en œuvre de nouveaux moyens de production. Recherche de gains de productivité
- Assurer l'interface avec les autres secteurs (ingénierie, QSE, administration, achats, ventes, etc.) et les organismes de contrôle de l'Etat



GESTION ET CONTRÔLE

- Gérer et organiser les flux de matières sur le site
- Maîtriser les coûts de production
- Contrôler la qualité du produit fini afin de valider la conformité par rapport au cahier des charges établi par le client.
- Réaliser le reporting auprès de la direction
- Participer, avec la direction, à la définition du budget du site , le gère et assure son suivi par rapport au prévisionnel
- S'assurer de la sécurité des conditions de production, du respect des procédures d'exploitation et des normes (sécurité, environnement)
- Garantir la disponibilité des produits commercialisés par l'entreprise en tenant compte de contraintes de coût, de qualité, de quantité et de délais
- Contrôler les expéditions de commande et les livraisons des fournisseurs



COMMERCIAL

- Participer à la définition de nouveaux clients et fournisseurs
- Assurer la relation commerciale avec les donneurs d'ordre
- Réaliser des visites du site
- Gérer des réclamations et litiges

Connaissances requises et savoir-faire :

- ☐ Connaître les matières premières destinées au recyclage et des caractéristiques des produits recyclés
- ☐ Connaître la réglementation du travail
- ☐ Connaître la réglementation en matière de sécurité et d'environnement et les responsabilités associées (le site peut être classé par arrêté préfectoral)
- ☐ Savoir manager, animer et encadrer une équipe
- ☐ Connaissances en gestion de production
- ☐ Parfaite connaissance technique des process de tri, préparation, production utilisés.
- ☐ Savoir évaluer les besoins et mettre en œuvre les moyens de production adaptés
- ☐ Savoir planifier et organiser le travail ainsi que les process d'exploitation
- ☐ Savoir suivre des objectifs (de tonnage, de qualité, de coûts) et contrôler leur bonne exécution

- ☐ Avoir une bonne connaissance de gestion d'un budget
- ☐ Connaître les procédures qualité
- ☐ Analyser un problème dans sa globalité et définir la solution appropriée
- ☐ Avoir la capacité de piloter les outils d'aide à la décision (IA, outils digitaux)

Soft skills :

- ☐ Savoir travailler en équipe
- ☐ Sens du relationnel
- ☐ Communication
- ☐ Rigueur et précision
- ☐ Prendre des initiatives et être force de proposition
- ☐ Leadership
- ☐ S'adapter aux changements
- ☐ Esprit critique
- ☐ Organiser son travail selon les priorités et les objectifs
- ☐ Gestion du stress

Responsable logistique H/F

Mission : Le responsable logistique est chargé principalement d'organiser les transports pour les ventes et les achats et de rédiger les documents correspondants. Il fait le lien entre les flux de production entrants ou sortants. Il est chargé de superviser la planification, l'ordonnancement et le maintien de ces flux. Il contrôle le prix des factures de transport et transmet pour facturation. Selon les entreprises, il peut avoir la responsabilité d'autres activités administratives (assurances crédit, notifications, suivi des contrats de ventes et d'achats, suivi des stocks...). **Le responsable logistique veille au respect de la réglementation transport par ses équipes.**

Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, le responsable logistique peut être amené à effectuer en totalité ou en partie les missions suivantes.

Activités principales de l'emploi :



ORGANISATION ET PILOTAGE DE L'ACTIVITE LOGISTIQUE

- Participer à la sélection des fournisseurs
- Gérer les approvisionnements de matériels et les stocks de consommables
- Planifier et ordonnancer l'activité logistique
- Piloter les flux d'entreposage
- Proposer des solutions pour optimiser les flux
- Commander les transports pour les ventes et les achats
- Réaliser un bilan des besoins matériels identifiés pour la production
- Contrôler la conformité des équipements livrés
- Assurer le reporting auprès de la direction
- Intervenir en cas d'aléas



PILOTAGE FINANCIER

- Analyser les tableaux de bord d'activité du processus logistique
- Evaluer comptablement et financièrement la performance de l'activité logistique
- Mener un audit logistique
- Elaborer un plan de progrès
- Définir un budget



RESPONSABILITE DU MATERIEL

- Contrôler le respect des règles d'utilisation des équipements et des matériels et organiser leur maintenance



MANAGEMENT

- Planifier l'activité et les besoins en personnel
- Encadrer, gérer et animer l'équipe
- Evaluer et développer les compétences de son équipe
- Expliquer et faire respecter les règles et procédures
- Veiller à la cohésion de l'équipe



ASSISTANCE ADMINISTRATIVE

- Suivre les contrats de ventes et d'achats
- Rédiger les documents de transport
- Transmettre les envois pour facturation
- Rédiger un rapport, un compte rendu d'activité



ACTIVITE SPECIFIQUE

- Remplacer l'opérateur bascule en cas d'absence

Connaissances requises et savoir-faire :

- ☐ Maîtrise des outils bureautiques
- ☐ Connaître les documents et les procédures pour les transports
- ☐ Bien connaître les caractéristiques des produits transportés
- ☐ Organiser le transport en fonction des aléas et hiérarchiser les priorités
- ☐ Coordonner les tournées et les adapter
- ☐ Savoir contrôler l'activité des chauffeurs
- ☐ Avoir la capacité de piloter les outils d'aide à la décision (IA, outils digitaux)

Soft skills :

- ☐ Savoir travailler en équipe
- ☐ Sens de l'organisation
- ☐ Réactivité
- ☐ Rigueur et précision
- ☐ Esprit d'analyse
- ☐ Ecoute
- ☐ Sens du relationnel

Responsable process H/F

Autre appellation de l'emploi : chef de projet, chef de projet engineering, technicien process, ingénieur process

Mission : Le responsable process est chargé de déterminer les processus de fabrication d'un produit. Il fait en sorte d'optimiser les moyens de production, les procédés de fabrication, l'organisation du travail ainsi que la productivité. Pour chaque produit, il détermine le matériel adéquat, les phases de fabrication et la division des tâches.

Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, le responsable process peut être amené à effectuer en totalité ou en partie les missions suivantes.

Activités principales et spécifiques de l'emploi :



PLANIFICATION ET CONCEPTION DE LA PRODUCTION

- Analyser les données de fabrication et le cahier des charges clients (étude de faisabilité)
- Définir et mettre en œuvre des normes et procédés de fabrication
- Mettre en place les postes de travail nécessaires
- Etablir les programmes prévisionnels de production



SUIVI DE LA PRODUCTION

- Superviser le lancement de la production (échantillons, pré-série) permettant de valider le process
- Concevoir et réaliser les outils de suivi et d'analyse (tableaux de bord, graphiques....)
- Rédiger des dossiers techniques concernant les processus de fabrication
- Constituer les dossiers de fabrication
- Contrôler la qualité des produits
- Identifier les éventuels problèmes et mettre en œuvre les corrections à apporter
- Participer à l'évolution des procédés et des produits
- Gérer les stocks
- Superviser l'installation et effectuer le paramétrage des équipements



ACTIVITES SPECIFIQUES

Il peut être amené à :

- effectuer la formation des chefs d'équipe sur les nouveaux process installés
- être sollicité occasionnellement en appui technique, sur des opérations de production inhabituelles ou très complexes.

Connaissances requises et savoir-faire :

- ☐ Avoir des connaissances en ingénierie de process - génie des procédés, génie chimique, mécanique
- ☐ Connaître les normes et procédures spécifiques (normes de rejets, de sécurité, de bruit, etc.)
- ☐ Maîtriser l'anglais technique
- ☐ Savoir évaluer les besoins et les contours d'un projet industriel dans son ensemble
- ☐ Savoir exposer clairement aux fournisseurs les besoins techniques de l'entreprise
- ☐ Savoir évaluer la faisabilité technique d'un projet
- ☐ Avoir la capacité de comprendre et de gérer les outils d'aide à la décision (IA, outils digitaux)

Soft skills :

- ☐ Sens de l'écoute
- ☐ Savoir communiquer
- ☐ Capacité d'adaptation
- ☐ Rigueur et précision

Responsable des Ressources Humaines H/F

Autre appellation de l'emploi : chargé des ressources humaines, chargé de mission RH

Mission : En soutien du DRH, le responsable des ressources humaines assure l'application de la politique et de la stratégie en matière de ressources humaines pour une entité (établissement, site, filiale, fonction, région...). Il participe à la mise en œuvre opérationnelle de la politique de gestion et développement des ressources humaines (recrutement, formation...). Il conseille les collaborateurs sur les sujets RH (développement professionnel, rémunération, droit du travail...). Il assure la gestion administrative du personnel et de la paie et s'assure de la qualité du dialogue social. Selon l'entité, il peut être polyvalent ou se concentrer sur un domaine RH en particulier.

Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, le responsable des ressources humaines peut être amené à effectuer en totalité ou en partie les missions suivantes.

Activités principales de l'emploi :



RECRUTER, INTEGRER ET SUIVRE LES COLLABORATEURS

- Etablir et rédiger la description de poste, le référentiel de compétences associé et la définition du profil de candidat recherché
- Rédiger l'offre d'emploi et la diffuser
- Réaliser des opérations de sourcing
- Analyser et sélectionner des candidatures
- Réaliser des entretiens de recrutement
- Développer et maintenir une bonne marque employeur
- Définir un processus d'intégration du collaborateur
- Rédiger des documents juridiques inhérents à la relation de travail de l'embauche à la rupture du contrat
- Effectuer les déclarations auprès des différents organismes (DPAE, inscription mutuelle...)



GERER LES COMPETENCES ET PARCOURS PROFESSIONNELS

- Déployer une politique et des outils de GPEC
- Organiser et coordonner les entretiens annuels et professionnels



PILOTER LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- Etablir un bilan et un plan de formation en optimisant la prise en charge financière
- Communiquer auprès des IRP et des collaborateurs
- Organiser les formations



GERER LA PAIE ET LES OBLIGATIONS SOCIALES

- Recueillir et traiter les informations sur les collaborateurs (absences, maladies, augmentations, promotions...)
- Elaborer et vérifier les bulletins de paie
- Procéder au paiement des salaires
- Extraire et traiter les données pour renseigner les enquêtes et déclarations obligatoires (taxe d'apprentissage, handicap ...)
- Effectuer les déclarations auprès des différents organismes



CONTRIBUER A L'ANIMATION DU DIALOGUE SOCIAL

- Veiller à maintenir un climat social favorable
- Organiser les réunions du CSE
- Organiser les élections professionnelles



RECUEILLIR ET TRAITER LES INDICATEURS RH ET ETABLIR UN TABLEAU DE BORD RH



INFORMER LES SALARIES (COMMUNICATION INTERNE)

Connaissances requises et savoir-faire :

- ☐ Connaissances requises en droit du travail et en droit de la formation
- ☐ Connaissances en gestion de la paie
- ☐ Savoir analyser des données RH
- ☐ Avoir des capacités rédactionnelles
- ☐ Maîtriser les outils informatiques et logiciels RH (SIRH)
- ☐ Avoir la capacité de comprendre et de gérer les outils d'aide à la décision (IA, outils digitaux)

Soft skills :

- ☐ Sens du relationnel
- ☐ Ecoute et empathie
- ☐ Savoir travailler en équipe
- ☐ Rigueur et précision
- ☐ Sens de l'organisation et de la gestion des priorités
- ☐ Adaptabilité
- ☐ Gestion du stress

Avenant n° 5 du 19 février 2026

à l'accord du 2 octobre 2019
relatif à la validation d'une modification des statuts de l'ANFA

NOR : ASET2650242M

IDCC : 1090

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

FNA ;

U2M ;

Mobilians,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FTM CGT ;

FO métaux ;

FGMM CFDT,

d'autre part,

Les organisations soussignées,

Vu les statuts de l'association nationale pour la formation automobile (ANFA), tels que modifiés par l'accord paritaire national du 2 octobre 2019 et ses avenants n° 1 du 26 janvier 2021, n° 2 du 15 septembre 2022, n° 3 du 9 février 2023 et n° 4 du 18 décembre 2025,

Vu les dispositions de l'article 5 des statuts en vigueur relatif au conseil de gestion paritaire et notamment à la répartition des sièges au sein des collèges « Employeurs » et « Salariés »,

Vu les dispositions de l'article 6 des statuts en vigueur relatif au statut des membres du conseil de gestion de l'ANFA, prévoyant que le mandat des membres « commence dès leur nomination consécutive au dépôt de l'accord de branche quadriennal confirmant la composition du conseil telle que prévue à l'article 5 ou la modifiant »,

Vu l'arrêté du 24 juin 2025 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale des services de l'automobile (*Journal officiel* du 7 août 2025),

Vu l'arrêté du 30 octobre 2025 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale des services de l'automobile (*Journal officiel* du 8 novembre 2025),

conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er} | Confirmation de la répartition actuelle des sièges au sein du conseil de gestion paritaire de l'ANFA

Les organisations soussignées, confirment par le présent avenant, la répartition actuelle des sièges au sein du conseil de gestion paritaire entre les collèges « Employeurs » et « Salariés », telle que visée par l'article 5 des statuts en vigueur, comme suit :

Mobilians	7 sièges	CFDT	2 sièges
FNA	2 sièges	CFE-CGC	2 sièges
U2M	1 siège	CFTC	2 sièges
		CGT	2 sièges
		FO	2 sièges

Les autres dispositions statutaires, modifiées par l'accord paritaire national du 2 octobre 2019 et ses avenants n° 1 du 26 janvier 2021, n° 2 du 15 septembre 2022 et n° 4 du 18 décembre 2025 demeurent inchangées.

Article 2 | Modalités de dépôt

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail, les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches de dépôt du présent avenant, sans qu'il soit nécessaire de solliciter une demande d'extension.

Une copie du récépissé de dépôt du présent avenant auprès des services ministériels sera adressée à l'ANFA dès sa réception, de façon à permettre dans les meilleurs délais, à compter de l'adoption de cet avenant par le conseil de gestion de l'ANFA, la prise en compte des dispositions du présent avenant.

Fait à Meudon, le 19 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 108 du 25 février 2026 relatif à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

NOR : ASET2650273M

IDCC : 1527

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

FNAIM ;

SNPI ;

UNIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNUHAB CFE-CGC ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires du présent accord (ci-après les « partenaires sociaux ») conviennent de l'intérêt que représente la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) pour la branche professionnelle de l'immobilier (ci-après la « branche »). Elles y voient une approche permettant de développer durablement une culture managériale qui prenne en compte autant la santé des salariés^[1] que celles des entreprises. La QVCT est précisément à la croisée des enjeux sociaux et économiques, et plus largement des enjeux sociétaux à travers notamment la responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

En vue d'alimenter le processus de négociation du présent accord, les partenaires sociaux ont préalablement réalisé un diagnostic partagé. Ce diagnostic a permis de recueillir des éléments d'analyse à partir de sources diverses : accords QVCT existants, enquêtes et études au sein de la branche (OPCO, institut de prévoyance...), guides et rapports produits par différents spécialistes (ANACT, INRS...). Les articles 1^{er} et 2 du présent accord s'en inspirent librement.

[1] Afin d'alléger le texte, l'usage du masculin dans le présent accord inclut le féminin.

Il se dégage de ce diagnostic partagé une priorité consensuelle pour la branche sur le thème de l'attractivité des métiers et de la fidélisation des salariés. L'accord propose d'y répondre avec des mesures portant sur la charge, l'organisation et le temps de travail, la prévention des risques psychosociaux (RPS), l'intégration des salariés, leur accompagnement (notamment les nouvelles générations) par la formation et les parcours professionnels, ainsi que le management avec au cœur de son action le dialogue professionnel.

Cette négociation intervient dans un contexte où s'exerce une pression (réglementaire, économique, concurrentielle...) sur les métiers de l'immobilier. Les partenaires sociaux ont recherché un équilibre entre, d'une part, des mesures supra-légales en faveur de l'attractivité et de la fidélisation des salariés et, d'autre part, des recommandations d'actions indispensables qui se veulent incitatives mais sans caractère obligatoire.

Afin de les rendre effectives, ces mesures sont soutenues par des moyens (article 12), au service des entreprises de la branche, qui prennent en compte autant que possible leur typologie diverse, en particulier la taille des effectifs.

Partie 1 Dispositions liminaires

Article 1^{er} | Définitions, principes et dimensions de la QVCT

Article 1.1 | Définitions

Les partenaires sociaux retiennent la définition de la QVCT promue par les signataires de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail : « La perception de la qualité de vie au travail résulte des conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci ».

Cet accord est complété par l'ANI du 9 décembre 2020 dans lequel ont été ajoutés les termes « conditions de travail » à l'intitulé QVT afin de lever toute ambiguïté. Pour les signataires de l'ANI, c'est bien l'amélioration du travail et des conditions dans lesquelles il est réalisé qui doit être au cœur des démarches QVCT, pointant l'insuffisance des actions « périphériques » au travail ou de confort (massage, sport, corbeille de fruits, décoration des bureaux...). Si ces dernières peuvent présenter un intérêt, elles ne permettent pas d'améliorer durablement les façons de travailler ni de donner du sens au travail. Il s'agit d'une réaffirmation du lien entre travail, santé et organisation dans l'optique d'une performance globale (opérationnelle, économique, sociale et environnementale) des entreprises.

Une autre définition proposée par la Haute autorité de la santé (HAS), et qui va dans le sens de ce qui précède, a retenu l'attention des partenaires sociaux : « La clé de voûte de la qualité de vie au travail réside dans le pouvoir d'agir sur son travail qui place celui-ci, son organisation et sa transformation au centre du dialogue professionnel au sein des services et du dialogue social au sein des instances représentatives du personnel ».

Article 1.2 | Principes

Pour les partenaires sociaux, la QVCT s'appuie sur des principes qui favorisent la mobilisation de toutes les composantes de l'entreprise, le décroisement des sujets liés à la santé au travail et à la performance, le dialogue sur le travail et l'expérimentation de nouvelles façons de travailler.

La QVCT a pour finalité de permettre à tout le monde de réaliser un travail de qualité et qui a du sens. Pour ce faire, elle vise à construire progressivement une organisation du travail favorable à la fois à la santé des personnes et celle des entreprises (notion de performance globale).

Pour y parvenir, la QVCT s'appuie sur les fondements suivants :

- améliorer les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail en leur donnant la possibilité de s'exprimer et d'agir sur celui-ci ;
- apprendre aux collectifs de travail à mieux fonctionner ensemble ;
- permettre aux salariés et leurs managers de participer aux évolutions de l'organisation pour améliorer le travail d'aujourd'hui et de demain ;
- viser un modèle de développement acceptable et soutenable ;
- appliquer une méthode structurée et structurante ;
- analyser et prendre en compte le travail « prescrit-réel » ;
- adopter une logique de prévention primaire pour agir à la source des facteurs de risques professionnels.

S'agissant de la prévention primaire, les partenaires sociaux rappellent les principes généraux édictés aux articles L. 4121-1 à L. 4121-3 du code du travail et confortés par la loi du 2 août 2021 visant à renforcer la maîtrise des risques professionnels au sein des entreprises, et applicables selon la hiérarchie suivante :

- éviter les risques et procéder à leur évaluation régulière ;
- lorsqu'un danger ne peut être éliminé, le réduire à un niveau acceptable ;
- adapter le travail à l'homme et non l'inverse ;
- planifier la prévention dans un ensemble cohérent qui intègre la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail ;
- prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle ;
- donner des instructions appropriées aux salariés (formation et information, consignes).

Article 1.3 | Dimensions

Les 6 dimensions de la QVCT issues des travaux de l'ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) et retenues par les partenaires sociaux sont :

- organisation, contenu et réalisation du travail ;
- projet d'entreprise et management ;
- égalité au travail dont égalité professionnelle ;
- dialogue professionnel (relations au travail) et dialogue social (institué) ;
- compétences et parcours professionnels ;
- santé au travail et prévention de l'usure professionnelle.

Article 2 | Périmètre de négociation et champ d'application de l'accord

Article 2.1 | Périmètre

Nonobstant les dimensions QVCT citées précédemment, les partenaires sociaux ont décidé d'un commun accord de renvoyer à des négociations ultérieures les thèmes suivants :

- télétravail ;
- égalité professionnelle femmes-hommes ;
- gestion des emplois, des parcours professionnels et mixité des métiers (GEPPMM).

Ils estiment que ces thèmes sont suffisamment denses et complexes pour leur consacrer un accord spécifique. Les priorités de négociation sur ces thèmes seront définies dans un agenda social pluriannuel discuté en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'immobilier.

Pour autant, et selon le principe du découplage des sujets déjà évoqué à l'article 1.2, les partenaires sociaux ne s'interdisent pas dans le présent accord une prise en compte globale des problématiques dans l'esprit de l'ANI du 9 décembre 2020 et de la loi dite santé au travail du 2 août 2021.

Article 2.2 | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés travaillant dans les entreprises de la branche telles que visées à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de l'immobilier (CCNI), quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Selon l'organisation en vigueur dans une entreprise, des interactions professionnelles peuvent exister entre des salariés et des dirigeants non-salariés, conjoints collaborateurs ou travailleurs indépendants, pouvant justifier que certaines mesures contenues dans le présent accord s'appliquent plus largement à l'ensemble du collectif de travail dans une perspective d'amélioration continue de son fonctionnement.

Il est rappelé que les entreprises peuvent prévoir par voie d'accord des dispositions plus favorables.

Article 2.3 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Compte tenu de la thématique du présent accord, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, que celui-ci s'applique aussi bien aux entreprises de moins de 50 salariés qu'aux entreprises de 50 salariés et plus.

Article 3 | Méthodologie

Article 3.1 | Méthode de négociation

Les partenaires sociaux partagent l'idée que l'un des critères d'une négociation réussie sur le thème de la QVCT est l'équilibre trouvé entre des mesures supra-légales, qui s'imposent à toutes les entreprises en surcroît des mesures légales, et des mesures non obligatoires qui se veulent incitatives. La recherche de cet équilibre est facilitée par une approche de la négociation collective différente de celle pratiquée dans le passé au niveau de la branche.

Pour cette raison, les partenaires sociaux se sont préalablement formés conjointement à une méthode de résolution de problèmes basée sur les intérêts afin de renforcer le processus de négociation du présent accord. La formation répondait aux cahiers de charges des formations communes prévues aux articles L. 2212-1 et suivants du code du travail. Elle a permis aux partenaires sociaux de se doter d'un référentiel QVCT et d'un outillage commun en faveur de négociations constructives.

Article 3.2 | Démarche QVCT

Afin de soutenir les principes évoqués à l'article 1.2, les partenaires sociaux identifient quatre repères méthodologiques sous-jacents à une démarche durable en matière de QVCT :

- échange de pratiques/mutualisation : diffuser les expériences connues au sein de la branche et qui peuvent être inspirantes pour les autres entreprises ;
- effet de levier : mobiliser les ressources disponibles par le biais de partenaires de la branche (OPCO, institut de prévoyance et leurs services de prévention institutionnelle, dispositifs publics...) ;
- expérimentation/transfert : encourager des actions et des modalités expérimentales innovantes qui présentent un potentiel d'enseignements diffusables au plus grand nombre d'entreprises ;

- adaptativité : imaginer des mesures QVCT adaptées aux besoins spécifiques tant des employeurs que des salariés, en fonction notamment des métiers ou des effectifs de l'entreprise.

Partie 2 Mesures en faveur de la QVCT dans les entreprises de la branche de l'immobilier

Le présent accord vise à soutenir le développement d'une pratique effective de la QVCT au sein de la branche. Pour ce faire, les partenaires sociaux ont retenu les axes prioritaires suivants :

- le dialogue professionnel ;
- la charge de travail ;
- la prévention en santé globale : violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), risques psychosociaux (RPS) et harcèlement moral (HM) ;
- la formation professionnelle ;
- l'évolution de carrière ;
- la conduite du changement ;
- la conciliation vie professionnelle/vie personnelle.

Ces axes font l'objet des articles 5 à 11 qui suivent. L'article 4 qui les précède concerne la constitution d'une base de données QVCT que les partenaires sociaux ont identifiée comme une mesure socle à toutes les dispositions du présent accord.

Article 4 | Constitution d'une base de données QVCT

Afin de faire progresser la QVCT au sein de la branche, les partenaires sociaux conviennent de l'utilité de disposer de données quantitatives et qualitatives pour construire et suivre des indicateurs de progrès, et ce en s'appuyant sur les moyens suivants.

Article 4.1 | Transmission des accords et des plans d'action QVCT par les entreprises

L'article 4.2 de la CCNI prévoit une obligation, pour la partie la plus diligente, de transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'immobilier les conventions et accords d'entreprises portant sur certains thèmes identifiés. Cette obligation permet à la commission d'exercer ses missions notamment de veille, d'analyse et de bilan annuel. Le présent accord élargit cette obligation à la transmission des conventions et accords conclus, des décisions unilatérales de l'employeur (DUE) prises et des plans d'action définis en matière de QVCT dans les entreprises.

Article 4.2 | Volet QVCT dans le rapport annuel de branche

Les partenaires sociaux conviennent d'intégrer un volet QVCT au rapport annuel de branche dont les données seront précisées en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'immobilier. Ce volet QVCT sera enrichi grâce à l'obligation stipulée à l'article 4.1 du présent accord et à deux autres mesures volontaristes prévues à l'article 4.3.

Article 4.3 | Mesures volontaristes pour alimenter la base de données QVCT

La fiabilité de la remontée des données étant à ce jour aléatoire du fait de la situation hétérogène des entreprises de la branche, les partenaires sociaux misent sur une sensibilisation

progressive de ces dernières et une action volontariste de leur part. Ils identifient deux moyens supplémentaires à mobiliser :

- le recours à un prestataire extérieur ou à un partenaire de la branche (observatoire des métiers, OPCO, institut de prévoyance...) pour mener une enquête plus exhaustive permettant d'enrichir le rapport annuel dont il est fait mention à l'article 4.2 du présent accord ;
- l'expérimentation avec des entreprises volontaires d'une mesure de progrès interne (de type index). Cette mesure n'aurait pas vocation à comparer les entreprises entre elles mais pourrait permettre de suivre, par agrégation anonymisée, la progression en matière de QVCT des entreprises à l'échelle de la branche.

Article 5 | Dialogue professionnel

Les partenaires sociaux partagent la conviction que le dialogue professionnel est au cœur du développement d'une culture de la QVCT. Il permet d'aborder de manière transversale ses différentes dimensions : relations au travail, contenu et charge de travail, santé au travail, compétences et parcours professionnels, égalité professionnelle. Le dialogue professionnel constitue un levier d'engagement et de management participatif.

À ce titre, les partenaires sociaux considèrent l'entretien salarié et les espaces de discussion collective sur le travail comme des outils privilégiés au service du dialogue professionnel.

Article 5.1 | Entretien QVCT

Au-delà des obligations légales (art. L. 6315-1 du code du travail) et conventionnelles (art. 4 de l'avenant n° 99 de la CCNI relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie) concernant l'entretien professionnel, les partenaires sociaux préconisent aux entreprises, quel que soit leur effectif, d'organiser un entretien QVCT tous les ans. Cet entretien facultatif peut être à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

L'entretien QVCT a vocation à accompagner les différents temps qui marquent la relation au travail, avec une attention particulière aux situations sensibles auxquelles peuvent faire face le salarié, son manager, un collectif de travail et/ou l'entreprise : intégration de nouvelles technologies, changement organisationnel, projets spéciaux, surcharge ou sous-charge de travail/activité, tensions professionnelles, (ré)intégration d'un collaborateur, changement de management, recomposition du collectif, etc.

À défaut de réaliser annuellement cet entretien QVCT, les entreprises devront intégrer à l'entretien de parcours professionnel obligatoire (périodique) le thème de la QVCT.

L'annexe 1 propose un modèle de questions sur le thème de la QVCT.

Article 5.2 | Espaces de discussion collective

L'article 7 de la CCNI rappelle, en application des articles L. 2281-1 à L. 2281-11 du code du travail, le droit des salariés à l'expression directe et collective de leurs opinions et observations sur le contenu et l'organisation de leur travail, ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux considèrent que ce droit d'expression permet :

- une régulation au travail utile au développement du soutien professionnel, facteur de santé et de fidélisation des salariés ;
- la construction de compromis socio-productifs entre les besoins individuels, collectifs et organisationnels, de nature à améliorer la performance globale des entreprises.

Toutefois, ils insistent sur la nécessité de professionnaliser l'animation des espaces de discussion collective afin d'en contenir les contre-effets. Pour ce faire, la CPNEFP (commis-

sion paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle) et la SPP (section paritaire professionnelle) identifieront les organismes de formation qui proposent une formation sur les compétences requises en animation de discussions collectives sur le travail.

Article 6 | Charge de travail

Les partenaires sociaux considèrent la charge de travail comme un sujet incontournable de la QVCT. Toutefois, ce thème peut difficilement s'appréhender de manière uniforme au niveau de la branche compte tenu de la typologie hétérogène des entreprises qui la composent.

Les modalités de dialogue professionnel prévus à l'article 5 du présent accord sont des occasions de traiter de la charge de travail de manière ajustée à chaque situation d'entreprise.

L'article 10 du présent accord portant sur la conduite du changement invite les entreprises à accorder une attention particulière à l'analyse de la charge du travail à l'occasion de transformations organisationnelles. Selon l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), la charge de travail résulte de la gestion des contraintes de l'entreprise par rapport aux moyens humains et opérationnels dont elle dispose. Elle se traduit quantitativement (surcharge, sous-charge) mais aussi qualitativement (complexité ou appauvrissement du travail) pour les individus et pour les collectifs.

Selon cette définition, les partenaires sociaux affirment la nécessité que ce sujet soit traité sous l'angle à la fois de la charge :

- prescrite (consignes, fiches de postes, objectifs...) ;
- réelle (actions et stratégies déployées par le salarié pour réaliser son travail face aux moyens à sa disposition) ;
- ressentie (représentation subjective que chacun se fait de son travail).

La prise en compte de ces trois dimensions permet d'aboutir à des équilibres. Ces équilibres sont de nature à faciliter l'application de l'article L. 4121-1 du code du travail selon lequel l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

L'article 8.2 du présent accord identifie ce thème comme une des priorités de la formation managériale.

Article 7 | Prévention en santé globale : violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), risques psychosociaux (RPS) et harcèlement moral (HM)

Le présent accord identifie deux dispositifs à expérimenter au sein de la branche :

- le référent au rôle étendu, nommé ci-après référent prévention risques psycho-sociaux et mieux-être au travail (PRPS-MET) ;
- les mécanismes alternatifs de résolution des conflits (MARC).

Article 7.1 | Référent PRPS-MET (Prévention des risques psycho-sociaux et mieux-être au travail)

La loi a mis en place deux obligations de nomination d'un référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes dans les entreprises » :

- dans toutes les entreprises dotées d'un CSE, un référent, élu du personnel, est désigné par l'instance (art. L. 2314-1 du code du travail) ;
- les entreprises de 250 salariés ou plus doivent, en plus et indépendamment de celui du CSE, nommer un référent sur le sujet (art. L. 1153-5-1 du code du travail).

Le présent accord étend le rôle de ce référent dont les missions couvriront, en plus des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) visées par la loi, les autres comportements

inappropriés pouvant générer des situations de risque psychosocial (RPS), notamment le harcèlement moral (HM) ou toute forme de violences au travail.

Le référent, nommé par le présent article « PRPS-MET », a pour missions d'informer et d'orienter les salariés. Il est le point de contact des salariés qui se plaignent de faits, ou de ceux témoins de ces faits, et il en alerte l'employeur. Il lui propose des actions correctives ou préventives, entre autres de sensibilisation ou de formation. Le référent peut contribuer à mettre en œuvre ces actions ainsi qu'il assume toute autre mission prévue par la loi.

Dans les entreprises dotées d'un CSE :

- le référent PRPS-MET est désigné selon les règles applicables ;
- le référent déjà en cours de mandat à l'entrée en vigueur du présent accord peut, uniquement pendant ce mandat, refuser le rôle étendu du référent PRPS-MET.

Dans les entreprises qui ne sont pas dotées d'un CSE :

- l'employeur est incité à désigner un référent PRPS-MET parmi les salariés volontaires ;
- sans salarié volontaire pour assurer cette mission, l'employeur n'est pas tenu de mettre en place le référent PRPS-MET.

Chaque entreprise qui met en place le référent PRPS-MET pourra définir les moyens (exemples : formation, quota d'heures dédiées...) qui lui sont accordés pour assurer pleinement ses missions.

Le référent PRPS-MET désigné parmi les salariés volontaires ne bénéficie pas du statut de salarié protégé.

Nonobstant ce rôle de référent PRPS-MET, tout salarié doit alerter par tout moyen d'une situation visée par le présent article. À cet effet, son témoignage lui permet de bénéficier de la protection accordée aux lanceurs d'alerte définie par l'article L. 1132-1 à L. 1132-4 du code du travail.

Article 7.2 | Mécanismes alternatifs de résolution des conflits (MARC)

Outre les situations de VSST ou de HM avérées qui exigent un traitement spécifique, il est rappelé que les tensions ou conflits internes au travail (entre salariés, entre salariés et hiérarchie...) naissent souvent de malentendus pouvant faire l'objet d'un traitement préventif.

Il est précisé la distinction entre le conflit relationnel (dit de personnes) et le conflit de fond (dit de contenu). Si le premier est généralement délétère pour les relations professionnelles, donc un frein à la QVCT, le conflit de contenu est consubstantiel au contexte professionnel. En effet, l'entreprise constitue un carrefour d'intérêts différents, voire divergents. Ces divers intérêts doivent faire l'objet d'une régulation par le management afin de ne pas laisser des situations au travail se larver.

Les partenaires sociaux soutiennent l'idée que la médiation est un outil au service de la prévention des tensions ou des conflits au travail. Afin de favoriser une culture de la médiation dans les entreprises de la branche, le présent accord prévoit trois axes de développement aux MARC (mécanismes alternatifs de résolution des conflits) :

- sensibilisation des salariés à la prévention des conflits internes au travail ;
- formation de l'encadrement et des représentants du personnel à la prévention et la résolution des conflits internes au travail ;
- référencement de médiateurs professionnels.

Article 7.2.1 | Sensibilisation des salariés à la prévention des conflits internes au travail

La CPNEFP (commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle) et la SPP (section paritaire professionnelle), dans leur rôle respectif, identifieront les organismes de formation qui proposent une action de formation-sensibilisation à la prévention des conflits internes au travail afin de permettre au plus grand nombre de salariés d'acquérir les bons réflexes par le biais d'outils simples et accessibles (type webinaire, e-learning...).

L'article 8.1 du présent accord identifie ce thème comme une des priorités de la formation que les entreprises sont incitées à mettre en œuvre.

Article 7.2.2 | Formation de l'encadrement et des représentants du personnel à la prévention et la résolution des conflits internes au travail

Les dirigeants ou les managers intermédiaires, comme les représentants du personnel, occupent une place centrale dans le repérage et le traitement précoce des situations de tensions au travail. Ils bénéficient d'un regard de proximité qui permet d'agir dans la zone préventive des conflits. Toutefois, leur posture les place dans une position à la fois de juge et partie.

Pour cette raison, l'objectif est de leur permettre d'acquérir par la formation, au plus tôt après leur prise de fonction ou de mandat, des compétences pour :

- désamorcer une situation de tension avant qu'elle ne s'enkyste, en posant les bons gestes pour éviter d'envenimer la situation involontairement (mettre de l'huile dans les rouages plutôt que sur le feu) ;
- à défaut de pouvoir résorber la situation de tension, reconnaître ses limites pour agir et réunir les conditions favorables pour l'intervention d'un médiateur professionnel.

L'article 8.2 du présent accord identifie ce thème comme une des priorités de la formation que les entreprises sont incitées à mettre en œuvre.

Article 7.2.3 | Référencement de médiateurs professionnels

Parmi les principaux freins au développement de la médiation dans les entreprises, on constate :

- une représentation biaisée de ce qu'est la médiation et la crainte associée d'être jugé si on y recourt ;
- le coût de la prestation par un professionnel ;
- la réticence à confier à une personne extérieure la résolution d'un problème interne.

La sensibilisation et la formation prévues aux articles 7.2.1 et 7.2.2 doivent permettre de faire évoluer les représentations sur la médiation en tant que MARC. Les partenaires sociaux considèrent que le référencement par la branche de médiateurs professionnels contribuera à lever les deux autres freins.

Les partenaires sociaux en charge du suivi du présent accord définiront les modalités de référencement. Le recours à une liste de médiateurs référencés se veut incitative et non contraignante pour les entreprises de la branche.

Article 8 | Formation professionnelle

Les partenaires sociaux identifient la formation professionnelle comme un levier majeur de la QVCT pour les entreprises de la branche. Le diagnostic partagé en amont de la négociation du présent accord permet d'orienter les choix de formations à développer sous l'impulsion de la commission paritaire nationale pour l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche.

Ces priorités devront faire l'objet d'une mise à jour annuelle par les partenaires sociaux en charge du suivi du présent accord.

Les employeurs de la branche s'assureront de l'équité d'accès à la formation entre les salariés de toutes les tranches d'âge.

Article 8.1 | Formation des salariés

Les priorités identifiées par le diagnostic réalisé sont, à ce jour :

- la gestion des mails ;
- l'optimisation du temps de travail individuel et collectif ;
- la régulation des tensions avec les clients ;
- la sensibilisation à la prévention des conflits internes au travail (article 7.2.1) ;
- la prévention du risque routier ;
- la sensibilisation à la QVCT.

S'agissant de la sensibilisation à la QVCT, les partenaires sociaux décident de l'inscrire parmi les formations prioritaires de branche.

Article 8.2 | Formation des managers et dirigeants

Les priorités identifiées par le diagnostic réalisé sont, à ce jour :

- la conduite d'un entretien individuel (article 5.1) ;
- l'animation d'un espace de discussion collective (article 5.2) ;
- l'analyse de la charge de travail prescrite/réelle/ressentie (article 6) ;
- la prévention et la résolution des conflits internes au travail (article 7.2.2) ;
- le management intergénérationnel ;
- l'élaboration et la gestion d'un plan de carrière pour un salarié (article 9) ;
- la conduite du changement (article 10) ;
- la sensibilisation à la QVCT.

S'agissant de la sensibilisation à la QVCT, les partenaires sociaux décident de l'inscrire parmi les formations prioritaires de branche.

Article 9 | Évolution de carrière

Les partenaires sociaux identifient l'attractivité et la fidélisation des salariés comme un enjeu majeur de la branche et considèrent l'évolution de carrière comme un levier à développer.

Le présent accord rappelle deux principes de la CCNI :

- l'évolution de la rémunération par l'ancienneté ;
- l'évolution professionnelle par le système de classification.

Une meilleure connaissance des dispositions existantes, en particulier les avenants n° 92 (classification) et n° 99 (formation professionnelle tout au long de la vie), devra améliorer qualitativement l'entretien salarié QVCT ou, à défaut l'entretien de parcours professionnel périodique, dont fait mention l'article 5 du présent accord.

Article 10 | Conduite du changement

Le changement organisationnel est une opportunité de réinterroger les process de l'entreprise, sa capacité d'adaptation à son environnement, mais également une opportunité d'amélioration de la performance de l'entreprise comme de celle des salariés et du service aux clients. Toutefois, s'il est mal conduit, le changement organisationnel peut compter parmi les premiers risques psychosociaux cités tant par les salariés que par les managers ou dirigeants qui doivent le gérer.

Ce changement peut prendre différentes formes (liste non limitative) :

- déménagement des bureaux, construction d'un nouveau site ;
- introduction ou modification d'un outil de travail ou d'un équipement ;
- mise en place d'un système d'information (SI) ;
- digitalisation, intelligence artificielle (IA) ;
- aménagement des espaces de travail (conception ergonomique des postes, openspaces...) ;
- démarche d'excellence opérationnelle (Lean, SixSigma, 5S...) ;
- réorganisation d'un service, d'une équipe (ressources, missions, organigramme...) ;
- lancement d'un nouveau produit ou service ;
- définition d'une procédure de travail nouvelle, d'une norme qualité (ISO...) ;
- redéfinition des orientations de la direction à la suite d'une cession-reprise.

Le changement est transversal puisqu'il interroge plusieurs domaines :

- management ;
- charge de travail ;
- compétences : formation continue et parcours professionnels ;
- organisation du travail (dont le temps de travail) ;
- relations de travail (dont les coopérations et le soutien professionnel).

Une culture de la QVCT ne peut pas se développer durablement sans une prise en compte du facteur humain dans le changement organisationnel, dénominateur commun de ces divers domaines transversaux. Ce facteur humain ne doit pas être une variable d'ajustement au profit des autres dimensions stratégique, financière et technique d'un projet de changement. Cela implique de conduire le changement en ne se limitant pas à une gestion par les objectifs et les moyens.

Ainsi, les partenaires sociaux insistent sur l'importance de privilégier une conduite du changement par les enjeux. Cela signifie de pouvoir dépasser la simple communication sur le sens du changement pour mieux prendre en compte, par le dialogue et la négociation, les intérêts de chaque partie prenante à un changement.

Le présent accord préconise d'ajuster la conduite du changement en fonction du degré de formalisme du dialogue social dans l'entreprise concernée.

Article 10.1 | Formation commune des acteurs du dialogue social

Il est rappelé aux entreprises dotées d'un CSE la possibilité d'expérimenter les formations communes inscrites dans le code du travail (art. L. 2212-1). Dans le cadre du présent article, les formations communes présentent l'utilité de former ensemble et préventivement les représentants de la direction et du personnel confrontés à la gestion des impacts du changement organisationnel.

Les demandes de formations communes adressées à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'immobilier, conjointement par la direction et les représentants du personnel d'une entreprise volontaire, pourront bénéficier des moyens octroyés selon l'article 12 du présent accord, dans la limite décidée par la commission. La prise en charge financière vise à soutenir les premières expérimentations et leurs enseignements permettant d'améliorer l'offre pédagogique.

Article 10.2 | Conduite du changement dans les entreprises sans CSE

Le présent accord introduit une incitation pour les managers et les dirigeants, agissant comme pilotes d'un projet de changement pour leur entreprise, à se former selon l'offre de formation identifiée à l'article 8.2.

Cette formation peut s'organiser en intra ou en interentreprises. Dans ce dernier cas, elle peut faire l'objet d'une action collective de formation permettant l'échange de pratiques et le soutien entre pairs. Les demandes d'appui adressées à la branche (CPNEFP) par les entreprises de moins de 50 salariés pourront bénéficier des aides octroyées par les dispositifs publics évoqués à l'article 12 du présent accord, sous réserve des critères d'admissibilité en vigueur.

Article 11 | *La conciliation vie professionnelle/vie personnelle*

Les partenaires sociaux partagent le constat que les horaires de travail de certains métiers de la branche peuvent avoir pour les salariés et les entreprises des impacts négatifs qui s'observent en termes de :

- santé au travail, avec des risques d'usure professionnelle, sécuritaire, de trajet de nuit et d'addiction ;
- égalité et de mixité professionnelle femmes-hommes ;
- attractivité de certains profils ou des nouvelles générations ;
- turnover.

Article 11.1 | *Le cas spécifique des réunions de copropriétaires*

Les partenaires sociaux rappellent qu'un accord de branche a pour finalité l'harmonisation des conditions d'emploi et de travail applicables aux entreprises du secteur afin de réguler une concurrence loyale entre elles.

Dans cet esprit et pour impulser un changement de culture professionnelle, le présent accord introduit le principe de limiter les réunions de copropriétaires en soirée en plus de la journée habituelle de travail.

En soutien à cette mesure, le présent article propose :

- l'organisation d'une campagne de sensibilisation pour démontrer que les bénéfices de ce principe sont supérieurs aux conséquences à long terme des pratiques actuelles ;
- de faire valoir les différentes alternatives à la participation en présentiel aux réunions de copropriétaires telles que, à titre d'exemples, la délégation de pouvoir, la visioconférence, le vote par correspondance.

L'impact éventuel sur la rémunération des salariés concernés par cette mesure volontariste devra être traité en entretien tel que prévu à l'article 5.1 du présent accord. Pour les entreprises dotées d'un CSE, ce sujet fera l'objet d'une consultation ou d'une négociation.

Les organisations patronales signataires du présent accord se saisiront de la portée du présent article pour permettre une discussion avec les pouvoirs publics visant à faire évoluer la réglementation relative au contrat de syndic.

Article 11.2 | *Les réunions de travail internes*

Les partenaires sociaux rappellent que les réunions programmées tôt le matin ou tard en fin de journée peuvent être un facteur d'inégalité pour les salariés assumant une charge familiale.

L'employeur veillera à programmer les réunions pendant les horaires collectifs de travail de l'établissement.

Article 11.3 | *Droit à la déconnexion*

La déconnexion est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel (smartphone, ordinateur, tablette, messagerie, logiciels...) en dehors de son temps de travail. Il concerne tous les salariés amenés à utiliser ces technologies dans leur activité professionnelle (travailleurs sédentaires, nomades, télétravailleurs...).

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à définir pendant le temps de travail des périodes blanches sans connexion pour favoriser la concentration et les échanges interpersonnels entre collègues.

Article 11.4 | Télétravail

Conformément à l'article 2.1 du présent accord, les partenaires sociaux conviennent d'engager au premier trimestre 2026 une négociation dédiée au thème du télétravail.

Article 11.5 | Accompagnement mi-carrière et fin de carrière

Article 11.5.1 | Salariés ayant atteint l'âge de 45 ans

Il est rappelé qu'une visite médicale de mi-carrière est obligatoire conformément à l'article L. 4624-2-2 du code du travail. Elle peut être organisée à l'initiative des services de prévention et de santé au travail (SPST) ou de l'employeur ou du salarié.

Cette visite a lieu dans l'année civile où le salarié atteint 45 ans. Elle peut être organisée avant l'âge de 45 ans en même temps qu'une autre visite médicale. Dans ce cas, le médecin du travail doit examiner le salarié dans les 2 ans avant l'année de son 45^e anniversaire.

Cette visite a pour but de renforcer la prévention de la santé au travail en prenant en compte l'âge et l'état de santé du salarié. Elle consiste à établir un état des lieux de l'adaptation du poste de travail ou du temps de travail, évaluer les risques de désinsertion professionnelle et sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

L'entretien QVCT prévu à l'article 5.1 du présent accord est l'occasion d'aborder, pour les salariés ayant atteint l'âge de 45 ans, la poursuite de la carrière par :

- l'identification des besoins en formation ;
- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation professionnelle et à la formation ;
- le projet professionnel (poursuite de son activité, mobilité, reconversion professionnelle) ;
- les mesures de conciliation vie professionnelle et personnelle (notamment une situation liée au statut de proche aidant) ;
- les éventuelles préconisations du médecin de travail issues de la visite de mi-carrière dont il est fait mention ci-dessus.

Il est rappelé que ces points peuvent être préparés avec l'appui d'un CEP (conseiller en évolution professionnelle).

Article 11.5.2 | Salariés seniors

Les salariés seniors qui souhaitent bénéficier d'une sensibilisation sur le sujet de la retraite avant leur départ sont invités à s'adresser aux organismes de retraite ou à la branche de l'immobilier (www.branchedelimmobilier.fr).

L'entretien QVCT prévu à l'article 5.1 du présent accord intègre un volet fin de carrière applicable au salarié dans les 2 années qui précèdent son 60^e anniversaire. Les partenaires sociaux souhaitent que ce rendez-vous permette d'aborder, en plus des sujets traités à mi-carrière (article 11.5.1), les enjeux de transition pour :

- le salarié (aménagements pour le maintien dans l'emploi, notamment le temps de travail, le télétravail, les congés supplémentaires, le recours au CET, l'affectation de l'indemnité de départ...) ;
- l'entreprise (transfert de compétences, recrutement...).

Article 11.6 | Congés exceptionnels

Afin de prévenir un report de charge excessif (durée, récurrence, intensité) sur les salariés présents, les partenaires sociaux rappellent l'importance d'organiser le travail du salarié absent. Cette précaution vise à éviter les tensions au travail, source de risques psychosociaux.

Chaque congé ci-après doit faire l'objet d'une justification à l'employeur.

Les congés visés aux articles 11.6.1 à 11.6.6 n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel, l'ancienneté et la détermination du temps de présence sur l'exercice.

Les partenaires sociaux précisent que certains des congés ci-après résultent d'une mise en conformité avec les évolutions légales et réglementaires en vigueur.

Les autres congés relèvent d'évolutions conventionnelles propres à la branche, parmi lesquels figurent notamment :

- les congés de préparation à la retraite ;
- les congés pour décès d'un conjoint (époux, partenaire de Pacs ou concubin) ou d'un parent (père/mère) ;
- les congés pour le décès d'un beau-parent (le conjoint d'un parent père/mère) ;
- les congés liés à l'annonce de la survenue d'un handicap/d'une pathologie chronique chez un enfant.

L'article 22 de la CCNI est remplacé par les dispositions suivantes :

Article 11.6.1 | Mariage/Pacs (pacte civil de solidarité)

Un salarié a droit à :

- 6 jours ouvrables pour son mariage ou la conclusion de son Pacs ;
- 1 jour ouvrable pour un mariage dans la proche famille (enfant, ascendant, frère, sœur).

Article 11.6.2 | Cérémonie religieuse

Un salarié a droit à 1 jour ouvrable pour une cérémonie religieuse concernant son enfant.

Article 11.6.3 | Préparation à la retraite

Un salarié qui formalise auprès de son employeur une demande de départ en retraite peut bénéficier de 2 demi-journées d'absence rémunérées pour effectuer ses démarches administratives nécessaires pour faire valoir ses droits à la retraite. Les 2 demi-journées sont à prendre dans les 12 mois précédant le départ effectif à la retraite.

Article 11.6.4 | Décès familial

Un salarié a droit à :

- 6 jours ouvrables en cas de décès d'un conjoint (époux, partenaire de Pacs ou concubin) ou d'un parent (père/mère) ;
- 3 jours ouvrables en cas de décès d'un frère/sœur, des beaux-parents (les parents de son conjoint ou le conjoint d'un parent père/mère), des grands-parents et arrière-grands-parents ;
- 1 jour ouvrable en cas de décès d'un beau-frère/belle-sœur ;
- 14 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant était lui-même parent, ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- 12 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant de 25 ans et plus.

Conformément à l'article L. 3142-1-1 du code du travail et dans les conditions visées par la circulaire CNAMTS circulaire CIR-31/2020, 15 déc. 2020 le salarié bénéficie en sus de 8 jours ouvrables de congé de deuil d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Ce congé peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

Article 11.6.5 | Naissance/adoption

Un salarié a droit à 3 jours ouvrables pour la naissance ou l'adoption d'un enfant, précision étant faite que ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité.

Article 11.6.6 | Enfant handicap/pathologie

Un salarié a droit à 6 jours ouvrables lors de l'annonce d'un handicap ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer touchant son enfant. Ce congé est fractionnable sur 12 mois en demi-journées.

Article 11.6.7 | Enfant malade

Conformément à l'article L. 1225-61 du code du travail, un salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

Le présent article prévoit au total, par an et par salarié, en fonction de l'âge et du nombre d'enfants :

- 5 jours ouvrés pour un enfant âgé de 12 ans et moins, applicables également jusqu'à moins de 16 ans dès lors que le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans ;
- 3 jours ouvrés pour un enfant de 13 à 16 ans.

Article 11.6.8 | Don de jours de repos

Les partenaires sociaux rappellent que le don de jours de repos est un dispositif solidaire permettant à un salarié de donner ses jours de repos au profit d'un autre salarié de l'entreprise. Cette pratique permet l'amélioration du climat social par le renforcement du collectif de travail et l'équilibre entre besoins personnels et engagement professionnel.

Ce dispositif peut être mis en place par accord collectif d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur (DUE). Dans ce dernier cas, les dispositions législatives ainsi que celles prévues au présent accord ne pourront être modifiées que de manière plus favorable en s'appuyant sur le modèle d'accord (ou DUE) disponible en annexe 2.

Le don de jours de repos est anonyme.

Les salariés concernés sont les suivants :

- salariés qui assument la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (alinéa 1, art. L. 1225-65-1 du code du travail) ;
- salariés dont l'enfant âgé de moins de 25 ans est décédé (alinéa 2, art. L. 1225-65-1 du code du travail) ;
- salariés au titre du décès de la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente (alinéa 2, art. L. 1225-65-1 du code du travail) ;
- salariés proches aidants d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap (art. L. 3142-25-1 du code du travail), sachant que cette personne doit être son conjoint, son

concubin, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, un ascendant, un descendant, un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, un collatéral jusqu'au quatrième degré, un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables et à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne (art. L. 3142-16 du code du travail).

En application des dispositions légales, les congés pouvant être cédés sont :

- la 5^e semaine de congés payés ;
- les jours de congés de fractionnement ;
- les jours de repos compensateurs accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (JRTT) ;
- les jours de repos des salariés au forfait annuel en jours ;
- les autres jours de récupération non pris ;
- les jours de repos provenant d'un CET.

Dès lors qu'un accord collectif ou qu'une DUE est mis en place dans l'entreprise, le don de jour de repos ne pourra intervenir qu'avec l'accord de l'employeur du fait de son pouvoir de direction. Le refus doit reposer sur des éléments objectifs.

Article 11.7 | *Prise en charge des transports et mobilités durables*

Pour rappel, conformément aux articles L. 3261-1 du code du travail et suivants, l'employeur prend en charge le prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transport public de personnes ou de services publics de location de vélos. La prise en charge est égale à 50 % du coût de ces titres pour le salarié (art. R. 3261-1 du code du travail).

En parallèle, conformément à l'article L. 3261-3-1 du code du travail, l'employeur peut mettre en place le « forfait mobilités durables » qui est un dispositif facultatif qui permet de prendre en charge tout ou partie des frais qui ont été engagés par les salariés pour se rendre du lieu de leur résidence habituelle à leurs lieux de travail en utilisant certains modes de transport dits à « mobilité douce » (trottinette, vélo, covoiturage...). Il concerne l'ensemble des salariés (CDD, CDI, intérimaires, apprentis, à temps plein ou à temps partiel, itinérants ou non) et les stagiaires dès lors qu'ils sont rémunérés.

Les moyens de transport exclus sont les suivants :

- véhicules personnels, qu'ils soient à motorisation thermique (essence, diesel, etc.) ou électrique (scooters, motos, voitures transportant une seule personne, etc.) ;
- taxis, véhicules de tourisme avec chauffeur (VTC), etc. ;
- train ;
- marche à pied. La prise en charge prend la forme d'une allocation forfaitaire appelée « forfait mobilités durables » qui est versée conformément à son objet sous réserve de justificatif de paiement ou attestation sur l'honneur relatif à l'utilisation effective des moyens de déplacement listés dans le forfait.

En l'état actuel de la réglementation à la date de signature du présent accord, le respect des conditions précitées permet d'exonérer le « forfait mobilités durables » des cotisations sociales et d'impôt sur le revenu sous réserve des règles de cumul avec d'autres dispositifs d'exonération.

Les partenaires sociaux de l'entreprise ou l'employeur peuvent utiliser la trame « Accord collectif ou décision unilatérale (DUE) » proposée en annexe 3.

Les partenaires sociaux entendent prévenir les risques d'accident et insistent sur l'importance du respect des règles en matière d'assurance, de sécurité routière et du code de la route, de l'utilisation des équipements de signalisation et de protection adaptés ainsi que de l'entretien régulier du matériel utilisé.

Article 12 | Moyens en faveur de la mise en œuvre de l'accord QVCT

Le budget attribué à la mise en œuvre d'actions ou de projets QVCT en faveur des dispositions du présent accord est validé et géré annuellement par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'immobilier.

Les partenaires sociaux conviennent d'un financement des actions ou des projets QVCT pour partie par les fonds issus :

- de la contribution conventionnelle au dialogue social ;
- du degré élevé de solidarité (DES) ;
- de la contribution conventionnelle formation ;
- d'autres dispositifs mobilisables (OPCO, institut de prévoyance, dispositifs et appels à projets publics...).

Article 13 | Suivi de l'accord

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'immobilier est chargée du suivi du présent accord.

Elle se réunit au minimum une fois par an pour réaliser le bilan de la mise en œuvre des dispositions prévues.

Afin de guider ce bilan, les partenaires sociaux s'appuient sur les indicateurs de suivi définis en annexe 4.

Pour valoriser le présent accord, des actions de communication auprès des employeurs, des salariés et de leurs représentants seront conduites par la branche professionnelle de l'immobilier, notamment sur les aides financières et les offres d'accompagnement mobilisables par les entreprises.

Les partenaires sociaux définiront ces actions de communication à l'occasion notamment du projet FACT dans le cadre duquel s'est inscrite la négociation de branche menant au présent accord.

Article 14 | Dispositions générales

Article 14.1 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2026.

Les partenaires sociaux conviennent de demander son extension dans les meilleurs délais.

Article 14.2 | Révision de l'accord

Sur la base du bilan de l'accord établi par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'immobilier et de ses recommandations, les partenaires sociaux pourront se réunir pour réviser l'accord afin de le rendre plus conforme à la réalité après expérimentation.

Conformément à ses missions définies dans la CCNI, la CPPNI traite tout différend d'interprétation ou d'application relatif au présent accord. Le traitement des différends est de nature à alimenter utilement la révision de l'accord.

En cas d'évolution des dispositions légales ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, les partenaires sociaux conviennent de se réunir dans les meilleurs délais afin d'en négocier les nouveaux termes utiles à la mise en conformité des textes concernés.

Fait à Paris, le 25 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 **Modèle de trame d'entretien QVCT** **(article 5.1)**

Cette trame de questions QVCT (qualité de vie et conditions de travail) est une proposition d'outil structurant pour nourrir le dialogue professionnel dans les entreprises de la branche de l'immobilier. Elle vise à aborder de manière approfondie les attentes et les besoins des salariés, ainsi que les leviers de prévention et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail. Elle peut être utilisée dans le cadre de l'entretien QVCT annuel préconisé à l'article 5.1 ou intégrée à l'entretien de parcours professionnel obligatoire.

La trame propose 4 blocs de questions. Certaines sont fermées, ce qui implique une préparation de l'entretien (pour le salarié comme pour l'encadrant) afin de favoriser un questionnement (pourquoi) qui ne se limite pas aux réponses (oui ou non) apportées par le salarié. Les questions sont d'abord un prétexte à un échange ouvert et constructif sur les différents temps qui marquent la relation au travail, avec une attention particulière aux situations sensibles auxquelles peuvent faire face le salarié, son manager, un collectif de travail et/ou l'entreprise : intégration de nouvelles technologies, changement organisationnel, projets spéciaux, surcharge ou sous-charge de travail/activité, tensions professionnelles, (ré)intégration d'un collaborateur, changement de management, recomposition du collectif, etc. (art. 5.1).

L'entretien QVCT est confidentiel et non évaluatif.

Sur la base d'une fréquence annuelle, certaines questions peuvent être redondantes et nécessitent ainsi d'adapter l'entretien à la situation. L'échange doit porter sur l'année écoulée dans l'hypothèse d'un entretien QVCT annuel, ou sur l'intégralité de la période écoulée entre deux entretiens dans le cas où des questions QVCT sont intégrées à un autre type d'entretien en vigueur. Dans tous les cas, l'échange ne doit pas être biaisé par un épiphénomène intervenu au cours de l'année ou de la période visée.

Une manière de valider si l'exercice a été utile, plus particulièrement dans les TPE, est de s'assurer que l'échange a permis *a minima* de discuter de :

- ce qui fait ressources au travail pour le salarié et ce qui lui pose difficulté, à savoir ce qui fait soutien ou l'empêche dans son travail ;
- comment l'entreprise (sa hiérarchie, ses collègues...) peut l'aider le cas échéant ;
- l'identification et la mobilisation de ressources à sa disposition.

À noter que la présente trame aborde de manière non exhaustive les différents thèmes de la QVCT. L'entreprise peut ainsi choisir parmi les questions proposées celles qui semblent pertinentes à l'égard de son contexte.

Bloc 1 : Conditions de travail et relations professionnelles

Objectif : Mesurer le climat social (signaux faibles) et améliorer à la source la prévention des facteurs de risques professionnels.

- 1.** Comment décririez-vous votre charge de travail aujourd'hui (prescrite, réelle, ressentie) : surcharge, sous-charge, inadéquation entre missions et moyens... ? (art. 6).
- 2.** Quel ressenti avez-vous sur le soutien de vos collègues et/ou de votre encadrement ?
- 3.** Comment qualifieriez-vous le niveau d'autonomie dont vous disposez pour organiser et réaliser votre travail ?

4. Y a-t-il des sujets que vous aimeriez aborder en lien avec la conciliation vie professionnelle/ vie personnelle : horaires de travail, forfait jours, astreintes, droit à la déconnexion, télétravail... ? (art. 11)

Bloc 2 : Conduite du changement

Objectif : Anticiper les tensions au travail et le risque de décrochage professionnel.

5. De quelle manière vous exprimez-vous sur les changements ayant un impact sur le travail, l'organisation et/ou les orientations de l'entreprise ? (art. 5.2).

6. Lors d'un projet de changement dans l'entreprise, estimez-vous que votre expression est prise en compte ? (art. 10).

7. De quoi auriez-vous besoin pour être accompagné lors d'un changement dans l'entreprise ?

Bloc 3 : Parcours professionnel et perspectives d'évolution

Objectif : Faire le point sur la trajectoire du salarié, ses responsabilités et son niveau de satisfaction dans son poste (vécu professionnel, forces/limites perçues, aspirations) pour nourrir son parcours de développement.

8. Comment voyez-vous votre évolution professionnelle (poste, métier, carrière...) dans les années à venir, et quel accompagnement vous paraîtrait éventuellement nécessaire ? (art. 9)

9. Connaissez-vous les dispositifs de formation professionnelle tout au long de la vie, notamment le compte personnel de formation (CPF) ou la validation des acquis de l'expérience (VAE) ? (art. 9).

10. Seriez-vous intéressé par un accompagnement sur l'évolution de votre carrière, notamment à mi-carrière ou en fin de carrière ? (art. 11.5).

Bloc 4 : Sensibilisation et formation QVCT

Objectif : Évaluer le degré d'intégration de la QVCT dans la culture de l'entreprise.

11. Avez-vous été sensibilisé à la QVCT, notamment par des formations prévues par le présent accord ?

(Voir page suivante.)

Rappel des priorités de formation en date de l'entrée en vigueur de l'accord QVCT

Article 8.1. | Formation des salariés

Les priorités identifiées à ce jour sont :

- la gestion des mails ;
- l'optimisation du temps de travail individuel et collectif ;
- la régulation des tensions avec les clients ;
- la sensibilisation à la prévention des conflits internes au travail (article 7.2.1) ;
- la prévention du risque routier ;
- la sensibilisation à la QVCT.

Article 8.2. | Formation des managers et dirigeants

Les priorités identifiées à ce jour sont :

- la conduite d'un entretien individuel et collectif ;
- l'analyse de la charge de travail (prescrite/réelle/ressentie) ;
- la prévention et la résolution des conflits internes au travail (article 7.2.2) ;
- le management intergénérationnel ;
- l'élaboration et la gestion d'un plan de carrière pour un salarié ;
- la conduite du changement ;
- la sensibilisation à la QVCT.

12. Si oui, lesquelles (formations ou actions de sensibilisation) ?

13. Les formations suivies le cas échéant ont-elles permis d'améliorer votre quotidien au travail ?

14. De quelles autres actions QVCT auriez-vous aimé bénéficier ?

15. Connaissez-vous l'existence et le rôle du référent PRPS-MET ? (art. 7.1)

Observations complémentaires des parties relevées pendant l'entretien :

.....

.....

.....

Annexe 2 Modèle d'accord collectif ou de décision unilatérale de l'employeur (DUE) sur le don de jours de repos (article 11.6.8)

Ce modèle est à compléter selon les modalités souhaitées par les parties signataires d'un accord collectif d'entreprise ou par l'employeur dans le cas d'une décision unilatérale (DUE).

Préambule

Convaincus que la solidarité et l'entraide entre les collaborateurs est une composante de la performance de l'entreprise et participe à l'amélioration du climat social, les parties ont/l'employeur a/souhaité, par cet accord (ou DUE), promouvoir le don de jours de repos.

L'objet du présent accord (ou DUE) consiste à organiser dans l'entreprise les modalités visant à permettre aux salariés volontaires, et en accord avec l'employeur, de faire don anonymement et sans contrepartie d'une partie de leurs jours de repos dans les conditions ci-dessous.

Article 1^{er} | Objet et effet de l'accord (ou DUE)

Les entreprises de la branche peuvent mettre en œuvre le don de jours de repos. Le présent (la présente) accord (ou DUE) en détaille les conditions.

Rappel : en cas de mise en place par DUE, cette dernière ne pourra pas être moins favorable que la présente trame.

Le présent dispositif permettra à tout salarié de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue dans les conditions ci-dessous.

Ce don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

Article 2 | Conditions d'ouverture

Article 2.1 | Salariés donateurs

Tout salarié de l'entreprise, quel que soit son statut, sa classification ou son ancienneté, disposant de jours de congés pouvant être cédés au sens du présent accord (ou DUE), a la possibilité de faire un don de jours de repos sur la base du volontariat.

Le cas échéant, les salariés doivent justifier d'une ancienneté de [...] minimum.

Article 2.2 | Salariés bénéficiaires

Le dispositif de don de jours de repos, prévu par plusieurs articles du code du travail visant différentes situations, est accessible aux salariés bénéficiaires d'un contrat, justifiant d'une ancienneté de [...] minimum et se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- salariés qui assument la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (alinéa 1, art. L. 1225-65-1 du code du travail) ;

- salariés dont l’enfant âgé de moins de 25 ans est décédé (alinéa 2, art. L. 1225-65-1 du code du travail) ;
- salariés au titre du décès de la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente (alinéa 2, art. L. 1225-65-1 du code du travail) ;
- salariés proches aidants d’une personne en perte d’autonomie ou présentant un handicap (art. L. 3142-16 du code du travail), sachant que cette personne doit être son conjoint, son concubin, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs), un ascendant, un descendant, un collatéral jusqu’au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs, un enfant dont il assume la charge au sens de l’article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables et à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La personne aidée doit résider en France de manière stable et régulière.

Se reporter au (1) ci-après concernant les justificatifs à produire par le salarié bénéficiaire du don.

Le cas échéant, les dons sont limités à [...] jours et peuvent être renouvelés [...] fois.

Article 3 | Nature et nombre de jours cessibles

Le don de jours peut porter sur tous les jours de repos non pris, à l’exception des 4 premières semaines de congés payés conformément à la législation en vigueur ; c’est-à-dire que les jours de repos auxquels le salarié donateur peut renoncer se situent au-delà du 24^e jour ouvrable de congés payés. Les jours cédés doivent être des jours de congé effectifs, ce qui signifie qu’un don par anticipation n’est pas possible.

Peuvent faire l’objet d’un don les jours suivants :

- la 5^e semaine de congés payés ;
- les jours de congés de fractionnement ;
- les jours de repos compensateurs accordés dans le cadre d’un dispositif de réduction du temps de travail (JRTT) ;
- les jours de repos des salariés au forfait annuel en jours ;
- les autres jours de récupération non pris ;
- les jours de repos provenant d’un CET.

À toutes fins utiles, il est rappelé l’importance de la préservation d’un temps de repos suffisant permettant d’assurer la sécurité et le maintien en bonne santé des salariés donateurs.

Article 4 | Procédure de dons de jours de repos

Article 4.1 | Pour le salarié souhaitant bénéficier du don de jours

Les salariés remplissant les conditions citées à l’article 2.2 du présent accord (ou DUE) peuvent formuler leur demande de don de jours à l’adresse mail suivante : [indiquer l’adresse mail de la personne/du service en charge de la gestion de ces demandes].

En cas de demandes successives, les demandes seront traitées par ordre d’arrivée.

En cas de demandes concomitantes, l’octroi de jours sera attribué de manière équivalente.

Le salarié formulant sa demande précisera la situation lui ouvrant droit au dispositif et l’accompagnera d’un justificatif.

Le salarié recevra, dans un délai maximal de [...] jours suivant la réception de sa demande assortie de l'ensemble des justificatifs, la réponse de refus ou d'acceptation de sa demande.

Le cas échéant, chaque salarié pourra bénéficier d'un don de jours dans la limite de [...] jours ouvrés d'absence pour une seule et même pathologie.

En cas de validation, un appel au don anonyme sera organisé au sein de l'entreprise.

Article 4.2 | Pour le salarié souhaitant faire un don de jours

Les salariés souhaitant donner des jours devront adresser un mail à l'adresse mail suivante en précisant le nombre et la nature des jours concernés : [indiquer l'adresse mail de la personne/du service en charge de la gestion de ces demandes].

Le cas échéant, le nombre total de jours de repos cédés à un ou plusieurs salariés est plafonné à [...] par période de référence et par donneur.

Une fois le nombre de jours requis obtenus, la campagne se terminera.

Article 5 | Utilisation

Les jours seront pris par journée entière ou demi-journée.

La période d'absence sera assimilée à du temps de travail effectif dans le cadre de l'acquisition des jours de congés payés et du calcul de l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence. Le don de jours de repos n'a aucun impact sur la durée annuelle du travail, dans la mesure où il est neutralisé.

Pendant cette période, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération.

Si le salarié n'utilise pas tous les dons dans le délai de [...], ces derniers seront réaffectés aux donateurs.

Article 6 | Retour au poste après l'utilisation du don de jours

Le salarié bénéficiant d'une opération de don de jours reprend son poste dans les conditions antérieures à son absence ou dans des conditions équivalentes.

Article 7 | Communication

Les salariés sont informés de la mise en place de ce dispositif par tout moyen.

Article 8 | Dispositions générales

Article 8.1 | Durée

Le présent accord (ou DUE) est conclu(e) pour une durée [indéterminée/déterminée ; si à durée déterminée, indique la durée]. Il (elle) prend effet à compter de sa date de signature.

En cas d'accord à durée indéterminée : le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par les signataires moyennant un préavis de trois mois conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

En cas d'accord à durée déterminée : le présent accord prendra fin de plein droit à l'arrivée de son terme, soit le [...].

En cas de DUE : la présente DUE pourra être dénoncée par l'employeur à tout moment moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

Article 8.2 | *Publicité et dépôt de l'accord (ou DUE)*

Le présent accord ou DUE sera déposé(e) sous format électronique sur le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un exemplaire sera déposé auprès [indiquer le greffe de ressort compétent].

Dans le cas d'un accord, un exemplaire original sera remis à chacune des parties signataires.

Le présent accord (ou DUE) est transmis par la partie la plus diligente (employeur ou représentant du personnel) à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche de l'immobilier à l'adresse électronique suivante [...]. Elle doit au préalable supprimer les noms et prénoms des négociateurs et des signataires le cas échéant.

Article 8.3 | *Justificatifs à produire par le bénéficiaire du don en fonction de sa situation*

1. Salarié assumant la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, handicap, ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants (art. L. 1225-65-1 du code du travail).

Justificatif : un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident (art. L. 1225-65-2 du code du travail).

2. Salarié ayant perdu un enfant (ou la personne à sa charge effective et permanente) de moins de 25 ans (art. L. 1225-65-1 du code du travail).

Justificatif : le salarié bénéficiaire du don adresse à l'employeur un certificat de décès.

3. Salarié, proche aidant d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap (art. L. 3142-25-1 du code du travail).

Justificatif : il s'agit des justificatifs prévus à l'article D. 3142-8 du code du travail.

■ Rappel de l'article D. 3142-8 du code du travail :

« La demande de congé de proche aidant est accompagnée des pièces suivantes :

1° Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;

2° Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours, au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;

3° Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, ou un adulte handicapé, une copie de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % ;

4° Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie mentionnée à l'article L. 232-2 du code de l'action sociale et des familles ;

5° Lorsque la personne aidée en bénéficie, une copie de la décision d'attribution de l'une des prestations suivantes :

a) La majoration pour aide constante d'une tierce personne mentionnée à l'article L. 355-1 du code de la sécurité sociale ;

b) La prestation complémentaire pour recours à tierce personne mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 434-2 du même code ;

c) La majoration spéciale pour assistance d'une tierce personne mentionnée à l'article L. 30 *bis* du code des pensions civiles et militaires de retraites et à l'article 34 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ;

d) La majoration attribuée aux bénéficiaires du 3° de l'article D. 712-15 du code de la sécurité sociale et du 3° du V de l'article 6 du décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial ;

e) La majoration mentionnée à l'article L. 133-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ».

Annexe 3 Modèle d'accord collectif ou de décision unilatérale de l'employeur (DUE) sur le forfait mobilités durables (article 11.7)

Ce modèle est à compléter selon les modalités souhaitées par les parties signataires d'un accord collectif d'entreprise ou par l'employeur dans le cas d'une décision unilatérale (DUE).

Préambule

La préservation de l'environnement et le besoin de limiter les émissions de CO2 sont des enjeux cruciaux des sociétés actuelles. Face à cette urgence environnementale et climatique, la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019, dite loi d'orientation des mobilités, a pour objectif d'engager la transition vers une mobilité écologique en apportant de nouvelles solutions pour se déplacer grâce à des transports plus propres, plus vertueux et moins coûteux.

Dans le contexte actuel économique, les parties/l'employeur ont/a fait le constat de l'augmentation des frais de transport que subissent les salariés et l'importance des déplacements quotidiens auxquels ils sont soumis pour se rendre à leur poste de travail. C'est pourquoi, les parties/l'employeur souhaite(nt) s'inscrire dans une démarche environnementale et de responsabilité sociale en réduisant son empreinte écologique via la mise en place d'un forfait « mobilités durables ».

Les parties/l'employeur rappelle(nt) que le forfait mobilités durables est un dispositif facultatif qui permet de prendre en charge tout ou partie des frais qui ont été engagés par les salariés pour se rendre du lieu de leur résidence habituelle à leur(s) lieu(x) de travail en utilisant certains modes de transport dits à « mobilité douce » (trottinette, vélo, covoiturage).

Le présent accord (ou DUE) vise à formaliser la mise en place de ce dispositif et à en déterminer les conditions d'attribution et d'utilisation, afin d'encourager les salariés à améliorer leur mobilité entre leur lieu de résidence habituelle et leur(s) lieu(x) de travail et à utiliser, pour ces déplacements, des modes de transports alternatifs et moins polluants.

Cet accord (ou DUE) complète d'autres mesures environnementales déjà mises en œuvre dans l'entreprise, telles que [préciser le cas échéant].

Article 1^{er} | Champ d'application

L'ensemble des salariés de l'entreprise, y compris les apprentis et les stagiaires lorsqu'ils sont rémunérés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail ou la durée du travail (temps plein, temps partiel ou forfait), sont éligibles au forfait mobilités durables, et ce sans condition d'ancienneté/ou justifiant d'une ancienneté de [indiquer la durée souhaitée] au moment de leur demande.

Sont toutefois exclus du dispositif, les salariés bénéficiant d'un véhicule de fonction ou d'un véhicule de service avec ou sans option de redevance mensuelle pour un usage privé.

Article 2 | Type de trajets concernés

Pour les salariés qui n'exercent pas leurs activités sur plusieurs lieux de travail, le forfait concernera les trajets effectués entre leur lieu de résidence habituelle et de travail.

La notion de résidence habituelle doit s'entendre du lieu où le salarié réside pendant les jours travaillés, à l'adresse déclarée à l'employeur.

Le cas échéant, pour les salariés qui exercent leurs activités sur plusieurs lieux de travail, le forfait concernera les trajets effectués entre la résidence habituelle et le lieu de travail principal contractuellement prévu, ainsi que les trajets qui sont nécessaires au regard de l'activité du salarié.

Article 3 | Moyens de transport concernés

Conformément à la législation actuellement en vigueur, le forfait mobilités durables concerne les déplacements effectués à l'aide des modes de transports ci-après exclusivement :

- déplacement à vélo (à pédalage assisté ou non) que le vélo soit la propriété du salarié ou loué ;
- déplacement avec des engins de déplacement personnel motorisés (électriques) : trottinette, monoroue, gyropode, skateboard, hoverboard, etc. ;
- déplacements en covoiturage (conducteur ou passager) ;
- déplacement avec des engins de déplacement personnel cyclomoteurs et motocyclettes, en location ou en libre-service ;
- déplacement en transport public de personnes (hors prise en charge obligatoire des frais de transports publics) ;
- déplacement en utilisant un service d'autopartage de véhicules à faibles émissions (notamment les véhicules alimentés totalement ou partiellement par électricité, hydrogène ou gaz naturel).

Tous les modes de déplacement listés ci-avant sont éligibles au forfait mobilités durables. Toutefois, les parties/l'employeur peuvent/peut choisir d'en promouvoir seulement certains.

Les parties au présent accord/l'employeur convient(nent) que la liste des modes de transports éligibles visés ci-avant sera étendue à tout autre mode de transport qui entrerait dans le champ du forfait mobilités durables par suite d'une éventuelle évolution des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles postérieure à la date d'entrée en vigueur du présent accord (ou DUE), et ce sans qu'un avenant à ce dernier (cette dernière) ne soit requis. Cette clause est valable que si l'ensemble des modes de déplacement éligibles sont prévus dans l'accord (ou la DUE).

Article 4 | La sécurité des déplacements

Les parties au présent accord/l'employeur souhaite(nt) sensibiliser les salariés au respect des règles de sécurité et de prévention des risques d'accident lors des trajets entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, ainsi que lors des trajets nécessaires au regard de leurs déplacements professionnels.

Dans le cadre de ces déplacements, les salariés sont invités à suivre les règles et bonnes pratiques, parmi lesquelles l'utilisation de l'ensemble des équipements de signalisation (avertisseur sonore ou lumineux, gilet réfléchissant, etc.) et de protection adaptés (casque, etc.), l'entretien régulier du matériel utilisé et le respect de la sécurité routière et du code de la route.

Article 5 | Modalités de versement du forfait

Un choix doit être fait parmi les trois modalités suivantes :

Modalité 1

En cas de montant unique et forfaitaire : Les salariés qui remplissent les conditions d'éligibilité définies au sein du présent accord (ou DUE) bénéficieront du forfait mobilités durables d'un

montant de [nombre] euros, versés [préciser la périodicité de versement : mensuellement, trimestriellement, annuellement...].

Ce versement apparaît sur le bulletin de paie.

Modalité 2

En cas de montant modulé en fonction du nombre de trajets effectués, indépendamment du nombre de kilomètres parcourus [à dupliquer le cas échéant pour chaque mode de transport visé] : Les salariés qui remplissent les conditions d'éligibilité définies au sein du présent accord (ou DUE) bénéficieront d'un montant de forfait [préciser la périodicité de versement : mensuels, trimestriels, annuels...] mobilités durables fixé en fonction du nombre de trajets effectués pour les trajets indiqués à l'article 2.

Ce montant s'élèvera à [nombre] euros par trajet effectué au moyen [mode de transport concerné], dans la limite de [nombre] euros par an et par salarié. Un trajet [aller-retour] entre le lieu de travail et le lieu de résidence du collaborateur comptera pour un trajet effectué.

Le cas échéant, les trajets parcourus entre les différents sites de la société au moyen de [mode de transport concerné] seront également pris en compte, dans la limite de [nombre] trajets par jour et par personne.

En tout état de cause, le forfait mobilités durables ne pourra dépasser [nombre] euros par an et par salarié.

Modalité 3

En cas de montant modulé en fonction du nombre réel de kilomètres parcourus [à dupliquer le cas échéant pour chaque mode de transport visé] : Les salariés qui remplissent les conditions d'éligibilité définies au sein du présent accord (ou DUE) bénéficieront d'un montant de forfait mobilités durables en fonction du nombre de kilomètres [préciser la périodicité : journaliers, hebdomadaires, mensuels...] parcourus pour les trajets indiqués à l'article 2.

Ce montant s'élèvera à [nombre] euros par kilomètre parcouru au moyen de [mode de transport concerné], dans la limite de [nombre] euros par an et par salarié. La détermination du nombre de kilomètres parcourus sera opérée à l'aide de [indiquer le site de calcul d'itinéraires retenu].

Le cas échéant, les trajets parcourus entre les différents sites de la société au moyen de [mode de transport concerné] seront également pris en compte, dans la limite de [nombre] trajets par jour et par personne.

En tout état de cause, le forfait mobilités durables ne pourra dépasser [nombre] euros par an et par salarié.

Conformément à la législation en vigueur, ce montant sera exonéré de CSG/CRDS, de charges sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite des plafonds réglementaires. Ces plafonds sont susceptibles d'évoluer tous les ans. Faute de respect des plafonds, le forfait mobilités durables ne peut bénéficier d'aucune exonération de cotisations sociales.

Article 6 | ***Demande et justificatif à fournir***

■ Pour bénéficier du forfait mobilités durables, les salariés devront adresser leur demande au service concerné [préciser le service traitant les demandes et l'adresse mail] accompagnée :

- d'une attestation sur l'honneur de l'utilisation d'un des modes de transport concernés par le forfait mobilités durables pour effectuer de manière régulière, selon les conditions fixées par le présent accord (ou DUE) le trajet entre sa résidence habituelle et son lieu de travail ;
- ou selon le cas, d'un justificatif attestant de l'utilisation/de l'achat d'un des modes de transport pris en charge au sens de l'article 3 du présent accord (ou DUE).

■ Pour le covoiturage indemnisé en fonction du nombre de trajets (hors partenariat spécifique avec l'entreprise), ajouter :

Dans le cadre du covoiturage, il est également demandé au salarié (covoitureur ou covoituré) concerné de fournir :

- le justificatif d'inscription sur une plateforme de covoiturage en ligne ;
- les factures ou tickets liés aux versements et/ou aux règlements perçus relatifs au service de covoiturage à produire [préciser la périodicité : chaque mois/trimestre/semestre/ année...];
- une attestation [préciser la périodicité : mensuelle/trimestrielle/semestrielle/annuelle...] sur l'honneur précisant la date des trajets pour permettre un suivi régulier et le paiement du forfait correspondant au nombre de jours d'utilisation.

■ Si tout ou partie du montant du forfait est fonction du kilométrage effectué par le salarié (à vélo ou engin de déplacement personnel motorisé – EDPM), ajouter :

- l'attestation sur l'honneur devant préciser le nombre de kilomètres parcourus avec [un vélo/ un EDPM] devra être complétée [préciser la périodicité : mensuellement/trimestriellement/ semestriellement/annuellement...] par le salarié pour permettre un suivi régulier et le paiement [préciser la périodicité : annuel/semestriel/trimestriel/mensuel...] du forfait correspondant au nombre de kilomètres parcourus.

Ce justificatif devra être renouvelé *a minima* une fois par an ou en cas de changement de lieu de résidence du salarié.

Article 7 | Incidence des absences et des départs ou arrivées en cours d'année

Le versement du forfait mobilités durables ne sera pas dû pendant les périodes d'absence du salarié étant donné que ce dernier est subordonné à son utilisation effective conformément à son objet.

Le versement du forfait mobilités durables sera proratisé en fonction des départs et des arrivées en cours d'année et de la présence effective du salarié.

Article 8 | Dispositions spécifiques applicables au temps partiel

Conformément à la législation applicable (art. R. 3261-14 du code du travail), les salariés à temps partiel dont la durée du travail est égale ou supérieure à 50 % de la durée légale du travail hebdomadaire ou conventionnelle bénéficient du forfait mobilités durables comme pour un salarié à temps complet.

En revanche, pour les salariés à temps partiel dont la durée est inférieure à 50 % de la durée légale du travail hebdomadaire ou conventionnelle, la prise en charge de l'employeur est proportionnelle au nombre d'heures travaillées.

Article 9 | Communication

Les salariés seront informés de la mise en place de ce dispositif par [préciser la nature des moyens de communication dans l'entreprise].

Article 10 | Entrée en vigueur

■ En cas d'accord collectif : le présent accord entrera en vigueur le [date] pour une durée de [durée].

Si l'accord est conclu pour une durée indéterminée, préciser : Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par les signataires moyennant un préavis de trois mois.

■ En cas de DUE : la présente décision unilatérale entrera en vigueur le [date] pour une durée de [durée].

Si la DUE est prise pour une durée indéterminée, préciser : la présente DUE pourra être dénoncée par l'employeur à tout moment moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

Le texte sera déposé sous format électronique sur le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un exemplaire sera déposé auprès [indiquer le greffe de ressort compétent].

Un exemplaire original sera remis à chacune des parties signataires.

Le présent accord (ou DUE) est transmis(e), par la partie la plus diligente (employeur ou représentant du personnel) à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche de l'immobilier à l'adresse électronique suivante [...]. Elle doit au préalable supprimer les noms et prénoms des négociateurs et des signataires le cas échéant.

Annexe 4 Indicateurs de suivi de l'accord QVCT (article 13) par la branche professionnelle de l'immobilier (CPPNI)

Dispositions	Articles	Indicateurs
1. Transmission des accords d'entreprise et des plans d'action QVCT à la branche professionnelle de l'immobilier (CPPNI) par les entreprises	4.1	<ul style="list-style-type: none"> – Actions de communication menées auprès des adhérents/entreprises de la branche pour les inciter à transmettre leurs accords et plans d'actions QVCT. – Nombre d'accords et de plans d'actions QVCT transmis par les entreprises (taux de progression à N + 1 de la signature de l'accord en comparaison des années antérieures).
2. Rapport annuel de branche : ajout d'un volet QVCT dans le questionnaire adressé par les organisations patronales à leurs adhérents	4.2	<p>Effectivité de la présence dans le rapport annuel de branche d'un volet QVCT quantitatif et qualitatif, prévoyant un critère « taille de l'effectif » chaque fois que cela est pertinent. Le volet QVCT porte sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la mise en place dans les entreprises de l'entretien annuel QVCT ou de l'intégration d'items QVCT dans l'entretien de parcours professionnel périodique (art. 5.1 et annexe 1) ; – le nombre de formations suivies parmi la liste établie par les articles 8.1 et 8.2 ; – niveau de satisfaction des participants aux formations mises en œuvre parmi la liste établie par les articles 8.1 et 8.2 ; – le nombre de référents PRPS-MET désignés dans les entreprises avec et sans CSE (art. 7.1) ; – le taux de recours par les entreprises à un médiateur référencé par la branche (7.2.3) ; – le nombre de formations communes organisées pour les acteurs du dialogue social dans les entreprises (art. 10.1) ; – le nombre de formation organisées relatives à la conduite du changement dans les entreprises sans CSE (art. 10.2) ; – l'évolution de la pratique dans les entreprises sur la tenue des réunions de copropriétaires (art. 11.1) ; – l'évolution de la pratique dans les entreprises sur la tenue des réunions de travail internes (art. 11.2) ; – l'évolution de la pratique dans les entreprises sur le droit à la déconnexion (art. 11.3) ; – le nombre de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'une visite médicale (art. 11.5.1) ; – le nombre de salariés seniors concernés ayant bénéficié d'une sensibilisation à la retraite (art. 11.5.2) ; – le nombre de salariés concernés ayant bénéficié d'un congé de préparation à la retraite (art. 11.6.3) ; – la mise en place dans les entreprises d'un accord ou d'une DUE sur le don de jours de repos (art. 11.6.8) ; – la mise en place dans les entreprises d'un accord ou d'une DUE sur la prise en charge des transports et mobilités durables (art. 11.7).

Dispositions	Articles	Indicateurs
3. Suivi de l'accord (CPPNI)	13	Nombre de réunion par an (minimum 1 réunion) de la CPPNI sur les indicateurs de suivi.
4. Révision de l'accord et conciliation amiable (CPPNI)	14.2	Satisfaction des partenaires sociaux quant à la révision des dispositions de l'accord ou la conciliation de différends liés à leur interprétation/application, discuté dans la ou les réunions de suivi prévues à l'article 13 (cf. point 3 du présent tableau des indicateurs de suivi de l'accord).

Accord du 28 janvier 2026

relatif aux rémunérations minimales conventionnelles au 1^{er} mars 2026

NOR : ASET2650301M

IDCC : 1555

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

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération. Au regard du contexte économique particulier, les parties signataires conviennent de la nécessité de maintenir une dynamique de revalorisation des minima conventionnels.

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

Les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, il n'est à ce titre pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Par ailleurs, le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 16 octobre 2024 au plus tôt au 1^{er} mars 2026, dans les conditions prévues à l'article 8 du présent accord.

Article 2 | Grille des rémunérations minimales

Au 1^{er} mars 2026, les rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) et les rémunérations annuelles garanties (RAG) sont fixées comme suit, pour 151,67 heures par mois :

(En euros.)

Niveaux	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG)	Rémunérations annuelles garanties (RAG)
I.1	1 835,00	
I.2	1 848,76	
I.3	1 876,49	
I.4	1 914,02	
I.5	1 961,87	
I.6	2 020,73	
II.1	2 121,77	
II.2	2 232,10	
II.3	2 352,63	
II.4	2 484,38	
II.5	2 625,99	
II.6	2 778,30	
II.7	2 942,22	
III.1		37 381,00
III.2		42 579,00
III.3		46 611,00
III.4		50 346,00
III.5		54 616,00
III.6		58 887,00
III.7		63 691,00
III.8		68 497,00
III.9		73 834,00
III.10		79 171,00

Article 3 | Éléments des rémunérations minimales mensuelles

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications qui, dans leur principe, ont un caractère aléatoire ou temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;

- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les éventuelles sommes versées au titre d'un forfait mobilités durables ;
- les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la CCN et les accords de branche en vigueur.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

Il est en outre précisé que la rémunération minimale mensuelle garantie (RMMG) conventionnelle sert de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux I.1 à II.7 de la grille de classification.

Article 4 | Éléments des rémunérations minimales annuelles

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la rémunération annuelle garantie (RAG) sont, outre le salaire de base :

- les avantages en nature ;
- toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications qui, dans leur principe, ont un caractère aléatoire ou temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport, la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les éventuelles sommes versées au titre d'un forfait mobilités durables ;
- les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la CCN et les accords de branche en vigueur.

Article 5 | Horaire de référence des rémunérations minimales

Il est rappelé que la grille arrêtée à l'article 2 est fixée au regard de la durée légale du travail, soit 151,67 heures par mois.

Par conséquent, la grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

Article 6 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et que conformément à l'article 5 de l'accord de branche du 13 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raison objective pouvant les justifier.

Il est par ailleurs rappelé qu'aux termes de l'article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l'occasion pour les parties d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques. Les parties signataires ont

pu analyser et faire un diagnostic à partir de ces différentes données lors de l'examen du rapport annuel de branche 2025.

Les parties signataires considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes.

Les parties signataires rappellent également l'importance des accords de branche du 14 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle et du 24 novembre 2015 relatif au travail à temps partiel dont l'application est de nature à garantir l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion.

Le présent accord fera donc l'objet d'un suivi sur les salaires de la branche et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche.

Article 7 | Clause de rendez-vous

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir au plus tard un an après la signature du présent accord.

Article 8 | Dépôt et entrée en vigueur

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail et, en un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il est rappelé que cet accord sera opposable aux entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain de la date de son dépôt, avec effet au 1^{er} mars 2026 pour ces seules entreprises.

Par ailleurs, cet accord sera opposable aux entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle signataire à compter de la parution de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*.

Cependant, et ce, toujours dans un objectif de régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, les parties signataires encouragent les entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire, à procéder à la revalorisation salariale prévue au présent accord sans attendre son extension.

Article 9 | Extension

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 28 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 28 janvier 2026

relatif au recours à la visioconférence lors des réunions de la CPPNI

NOR : ASET2650304M

IDCC : 1555

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

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte d'évolution des modalités de travail, marqué notamment par les transformations numériques et les exigences d'adaptabilité des organisations, les parties signataires souhaitent encadrer le recours à la visioconférence dans le cadre des réunions paritaires de la CPPNI.

La crise sanitaire de la Covid-19 a contribué à l'accélération significative de l'usage des outils numériques dans les relations de travail, mais aussi dans le cadre du dialogue social. Cette évolution a mis en évidence les bénéfices que peut représenter, dans certaines circonstances, le recours à la visioconférence : gain de temps, réduction des déplacements et participation facilitée des représentants situés à distance.

Les parties signataires reconnaissent toutefois que le dialogue social repose avant tout sur la qualité des échanges et la relation humaine. Ils réaffirment leur attachement au principe des réunions en présentiel, tout en considérant la visioconférence comme une modalité complémentaire et encadrée, au service d'un dialogue social de qualité.

Dans ce cadre, le présent accord a pour objet de définir les modalités de mise en œuvre de la visioconférence lors des réunions de la CPPNI organisées au sein de la branche.

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

Le présent accord s'applique aux réunions de la CPPNI organisées au niveau de la branche « Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutiques, parapharmaceutiques et vétérinaires » et notamment les réunions de la CPPNI en sa forme de commission sociale paritaire, de commission nationale paritaire d'interprétation, de commission nationale paritaire de conciliation et les commissions paritaires techniques (autrement dénommées « groupe de travail technique »).

Le présent accord ne vise que l'organisation des réunions paritaires précitées au sein de la branche professionnelle, et n'a pas vocation à s'appliquer aux entreprises, en dehors de celles ayant dans leur effectif des salariés siégeant aux réunions de la CPPNI.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 2 | *Modalités de mise en œuvre de la visioconférence lors des réunions de la CPPNI*

Le recours à la visioconférence est possible pour l'ensemble des réunions de la CPPNI à condition qu'il respecte les principes de transparence, de participation équitable et de confidentialité des échanges.

L'outil de visioconférence utilisé par l'organisateur de la réunion doit :

- permettre l'identification des participants ;
- garantir la confidentialité des échanges ;
- offrir une qualité suffisante d'image et de son pour assurer des échanges fluides ;
- permettre le partage de documents en temps réel.

Les participants à distance s'assurent d'un matériel et d'une liaison adéquats permettant de répondre aux obligations ci-dessus énumérées.

Le recours à la visioconférence ne doit pas porter atteinte :

- au droit d'expression et d'intervention de chaque participant ;
- à la qualité des débats ni à la régularité des prises de décisions.

À ce titre, la visioconférence sera réalisée via une plateforme permettant l'identification des participants (connexion avec adresse e-mail valide) et assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image (caméra en fonctionnement tout au long de la réunion).

Le secrétariat s'assurera du fonctionnement du dispositif avant le début de chaque réunion.

Les différentes instances paritaires de la CPPNI peuvent se réunir :

- soit en présentiel (la totalité des participants de la commission sont physiquement présents) ;
- soit selon un modèle « hybride », dans lequel les participants ont la possibilité de se réunir en partie en présentiel et en partie à distance.

En tout état de cause, le recours à la visioconférence ne doit pas avoir pour effet de modifier les compositions des commissions paritaires.

Sauf cas de force majeure ou circonstances exceptionnelles ou décision prise à l'unanimité des membres de la CPPNI imposant la tenue des réunions en visioconférence pour l'intégralité de ses membres, les réunions de la CPPNI pourront se dérouler selon un modèle « hybride », mélangeant présentiel et visioconférence.

Dans le cadre des réunions de la CPPNI organisées en mode « hybride », devront être présents physiquement en réunion :

- au moins un membre par organisation syndicale de salariés représentatives dans la branche ;
- au moins un membre de la délégation patronale.

Lors de l'envoi des convocations, il sera demandé à chaque organisation syndicale de transmettre, par mail, au secrétariat de l'Union, la liste des personnes qui participeront à la réunion en visioconférence afin de leur transmettre le lien de connexion.

Article 3 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Article 4 | Dépôt et extension

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles.

Article 5 | Révision et dénonciation

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1. Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2. À l'issue de ce cycle :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La CPPNI en sa forme de commission sociale paritaire se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

Fait à Paris, le 28 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 21 janvier 2026
à l'accord du 20 mai 2025
relatif à la liste des métiers particulièrement exposés
à des risques ergonomiques
prévue à l'article L. 4163-2-1 du code du travail

NOR : ASET2650315M

IDCC : 1930

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

ANMF ;

CFSI ;

SNIA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFTD ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Un accord relatif à la liste des métiers particulièrement exposés à des risques ergonomiques prévue à l'article L. 4163-2-1 du code du travail a été conclu le 20 mai 2025 dans la branche professionnelle des métiers de la transformation des grains (MTG).

Cet accord a fait l'objet d'un premier avenant car il comportait à plusieurs reprises, des références à des métiers « exposés » ou « réellement exposés » aux facteurs de risques ergonomiques. Or, les textes encadrant le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) prévoyant que les branches négocient des listes de métiers et d'activités « particulièrement exposés » aux facteurs de risques ergonomiques (art. L. 221-1-5 du code de la sécurité sociale). Aussi, pour éviter toute ambiguïté sur les métiers visés, il a semblé pertinent d'y apporter des modifications terminologiques soulignant le travail de sélection opéré par les partenaires sociaux de la branche dans le choix des métiers particulièrement exposés aux risques ergonomiques.

Le présent avenant complète ces modifications.

Les partenaires sociaux sont parvenus à un avenant dans les termes qui suivent.

Il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant a pour objet de modifier l'accord du 20 mai 2025 relatif à la liste des métiers particulièrement exposés à des risques ergonomiques prévue à l'article L. 4163-2-1 du code du travail.

Article 2 | Modification de la terminologie

Dans l'accord relatif à la liste des métiers particulièrement exposés à des risques ergonomiques prévue à l'article L. 4163-2-1 du code du travail, sont modifiés les termes suivants :

dans le tableau de l'article 4, les termes « potentiellement exposé » sont remplacés par le terme « exposé ».

Article 3 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Date d'application

Le présent avenant entrera en vigueur pour les parties signataires au jour de la signature de l'avenant et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

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

Les partenaires sociaux demandent que cet avenant soit étendu le plus rapidement possible pour être opposable à tous. À cet effet, ils ont demandé au secrétariat de la branche de procéder à son dépôt dans les plus brefs délais et invitent et remercient les autorités compétentes à instruire cette demande d'extension en urgence.

Article 5 | Publicité et dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 6 | Extension

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 21 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 30 du 9 février 2026
relatif à la rémunération mensuelle minimum (REMM)
au 1^{er} février 2026

NOR : ASET2650317M

IDCC : 1930

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

ANMF ;

CFSI ;

SNIA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Après avoir échangé sur la situation des secteurs d'activité et des salariés lors de leurs réunions des 21 janvier 2026 et 9 février 2026, les partenaires sociaux ont discuté de l'évolution de la grille des salaires minima de la branche.

Les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

Article 1^{er} | *Objet de l'avenant et intégration de son contenu dans la convention collective*

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les minima professionnels applicables aux salariés relevant de la convention collective des métiers de la transformation des grains (IDCC 1930) fixés dans l'annexe II relative aux salaires minima.

Article 2 | **Modification du point IV de l'annexe II « Salaires » : rémunération mensuelle minimum (REMM) – niveaux I à IX**

À partir du 1^{er} février 2026, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

Niveaux	Échelons	Salaires minima à partir du 1 ^{er} février 2026
I		1 871,06 €
II		1 955,58 €
III		2 047,84 €
IV		2 157,51 €
V		2 426,26 €
VI	1 ^[1]	2 608,23 €
	2	2 801,77 €
VII		3 399,33 €
VIII		4 063,66 €
IX		5 055,07 €

[1] Le salarié atteint automatiquement l'échelon 2 après 8 mois de présence continue sur le poste.

La rémunération mensuelle perçue par les collaborateurs cadres dirigeants, relevant de l'article L. 3111-2 du code du travail, placés en dehors du champ de la durée légale du travail et par les cadres relevant de l'article L. 3121-58 dudit code, dont le travail est organisé sous la forme d'une convention individuelle de forfait annuelle en jours, doit être supérieure à la REMM correspondant à leur niveau.

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

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

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | **Date d'application**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} février 2026 pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

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

Les partenaires sociaux demandent que cet avenant soit étendu le plus rapidement possible pour être opposable à tous. À cet effet, ils ont demandé au secrétariat de la branche de procéder à son dépôt dans les plus brefs délais et invitent et remercient les autorités compétentes à instruire cette demande d'extension en urgence.

Article 5 | Publicité et dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 6 | Extension

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 9 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 31 du 9 février 2026 relatif à la prime d'ancienneté

NOR : ASET2650311M

IDCC : 1930

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

ANMF ;

CFSI ;

SNIA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

L'article 40 de la convention collective des métiers de la transformation des grains (CCN MTG) prévoit les conditions de mise en œuvre d'une prime d'ancienneté. Les partenaires sociaux de la branche des métiers de la transformation des grains ont discuté de l'évolution des modalités de mise en œuvre de cette prime d'ancienneté.

Les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

Article 1^{er} | Objet de l'avenant et intégration de son contenu dans la convention collective

Le présent avenant a pour objet de modifier les modalités de mise en œuvre de la prime d'ancienneté fixées à l'article 40 de la CCN MTG.

(Voir page suivante.)

Article 2 | **Modification de l'article 40 de la CCN MTG**

L'article 40 de la CCN MTG est désormais rédigé de la manière suivante :

« Le montant de la prime d'ancienneté, quand elle existe, est au moins équivalent au calcul suivant :

- à partir de 3 ans d'ancienneté, le salarié bénéficie d'une prime d'ancienneté de 1 % ;
- à partir de 6 ans d'ancienneté, la prime d'ancienneté dont le salarié bénéficie est portée à 2 % ;
- à partir de 9 ans d'ancienneté, la prime d'ancienneté dont le salarié bénéficie est portée à 3 % ;
- à partir de 12 ans d'ancienneté, la prime d'ancienneté dont le salarié bénéficie est portée à 4 %.

L'assiette de calcul de cette prime sera égale à la rémunération mensuelle minimum (REMM) brute correspondant à la classification de l'intéressé.

Depuis les dispositions de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 à la CCN meunerie du 16 juin 1996, les primes d'ancienneté atteintes à la date d'application de la réduction du temps de travail dans l'entreprise, peuvent être maintenues individuellement et ne plus évoluer.

Les salariés qui ne bénéficiaient pas à la date d'application de cet avenant de l'attribution de cette prime d'ancienneté, comme les nouveaux embauchés, peuvent ne pas bénéficier de ladite prime. »

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

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | **Date d'application**

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tard le 1^{er} juin 2026 pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

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

Les partenaires sociaux demandent que cet avenant soit étendu le plus rapidement possible pour être opposable à tous. À cet effet, ils ont demandé au secrétariat de la branche de procéder à son dépôt dans les plus brefs délais et invitent et remercient les autorités compétentes à instruire cette demande d'extension en urgence.

Article 5 | **Publicité et dépôt**

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 6 | **Extension**

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 9 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 22 décembre 2025

relatif à la révision du titre III du chapitre 3 de l'annexe IX
de la convention collective
(annexe spécifique édition phonographique)

NOR : ASET2650314M

IDCC : 2121

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

SNEP ;

SMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

FCCS CFE-CGC ;

FNSAC CGT ;

F3C CFDT ;

SNAPSA CFE-CGC ;

SNELD CFE-CGC ;

SNLE CFDT ;

SAMVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le prolongement des accords du 30 septembre 2019, du 25 septembre 2020, du 30 septembre 2021, du 30 mars 2022 et du 30 juin 2022, du 28 juin 2023, de l'accord du 12 avril 2024 relatif à la fusion des conventions collectives^[1] (dit « accord de remplacement »), des accords du 10 avril et du 30 octobre 2025, les parties au présent accord sont convenues

[1] Cf. article 6 de l'accord du 12 avril 2024, qui prolonge les montants inscrits dans l'accord du 28 juin 2023 jusqu'au 20 avril 2025 : « Toujours par exception, au sein de l'article 4 [Création d'une annexe spécifique applicable, d'une part, aux techniciens du spectacle, et d'autre part, aux artistes-interprètes engagés pour la production de phonogrammes et vidéogrammes musicaux], les seules stipulations issues de l'accord du 28 juin 2023 visé audit article s'appliquent pour une durée déterminée d'un an à compter du 20 avril 2024 ».

d'engager une négociation sur les montants des trois types de rémunérations – rémunération minimale du travail, rémunérations de l'autorisation de fixation et de l'autorisation d'exploiter la prestation de l'artiste-interprète – inclus au sein du « cachet de base » tel que défini à l'article 3.1.1 du titre III du chapitre 3 de l'annexe IX de la convention collective nationale de l'édition. Les parties discutent par ailleurs plus largement des conditions d'une éventuelle révision dudit titre.

Les salaires visés dans le présent accord correspondent aux montants négociés lors de l'accord NAO du 28 janvier 2025.

En raison de l'actualité importante du dialogue social au sein de la branche des éditions, les parties n'ont pu aboutir dans les délais dont elles étaient convenues dans l'accord du 30 octobre 2025 sur la négociation prévue par les précédents accords portant révision du titre III du chapitre 3 de l'annexe IX de la CCNE. Elles conviennent donc d'en prolonger les montants provisoires des rémunérations pour une durée courant jusqu'au 1^{er} juillet 2026.

Article 1^{er} | Objet

Conformément à son préambule, le présent accord a pour objet d'apporter au titre III du chapitre 3 de l'annexe IX de la CCN de l'édition les modifications rendues nécessaires par l'annulation de l'ancien article 3.24.1 de la CCN de l'édition phonographique.

Article 2 | Modifications apportées à l'article 3.2 « Engagement au service : montant du cachet de base »

L'article 3.2 est rédigé comme suit :

« 3.2. Engagement au service

On entend par "service" une séance de travail d'une durée indivisible liée à l'enregistrement sonore d'œuvres musicales par les artistes concernés. Elle est coupée d'une ou plusieurs pauses calculées comme indiquée ci-dessous.

3.2.1. Service de 3 heures avec autorisation de fixer et d'utiliser 20 minutes de musique enregistrées

C'est une séance de travail de 3 heures comprenant 20 minutes de pause et à l'issue de laquelle 20 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (RDS) de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 74,33 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 37,17 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 74,33 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 37,16 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 37,17 €.

Soit au total un cachet de 185,82 € brut. Ce montant constitue le "Cachet de base".

3.2.2. Service de 4 heures avec autorisation de fixer et d'utiliser 27 minutes de musique enregistrées

C'est une séance de travail de 4 heures comprenant 2 pauses de 15 minutes et à l'issue de laquelle 27 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (RDS) de 4 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 99,10 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 27 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 49,55 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 99,10 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 49,55 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 49,55 €.

Soit au total un cachet de 247,76 € brut.

Dans le cas où 2 services se suivent, une période de pause de 20 minutes doit être observée, de façon non cumulaire avec les pauses repas. Cette pause est portée à 30 minutes entre le 2^e et le 3^e service au cours d'une même journée.

Les pauses prises au cours d'un service sont considérées comme du temps de travail effectif. »

Article 3 | Modifications apportées à l'article 3.4. « Engagement à la journée »

L'article 3.4 est rédigé comme suit :

« 3.4. Engagement à la journée

L'engagement à la journée doit concerner un nombre minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs.

3.4.1. Engagement pour une durée minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs

3.4.1.1. Journée comprenant une séance de répétition et une séance d'enregistrement

La séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

Le producteur ne peut utiliser que 20 minutes au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

La rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 87,94 €.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 87,94 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 43,97 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 87,94 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 43,97 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 43,97 €.

Soit au total un premier cachet de 87,94 € brut et un second de 219,86 € brut par jour.

3.4.1.2. Journée comprenant trois séances d'enregistrement

Lorsque les artistes sont engagés dans les conditions prévues à cet article le producteur peut utiliser la musique enregistrée sans limitation de durée.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 57,48 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer est de 50 % de la RDS, soit 28,74 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 57,48 €, dont 50 % de la RDS pour la

mise à disposition sous forme matérielle, soit 28,74 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 28,74 €.

Soit au minimum trois cachets unitaires de 143,71 € brut par jour.

3.4.2. Engagement pour une durée minimum de 5 journées sur une suite de 7 jours consécutifs

Chaque journée comprend une séance de répétition et une séance d'enregistrement.

La séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

Le producteur ne peut utiliser que 15 minutes au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

La rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 79,35 €.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 79,35 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 15 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 39,67 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 79,35 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 39,67 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 39,68 €.

Soit au total un premier cachet de 79,35 € brut et un second de 198,37 € brut par jour.

Outre les pauses repas visées à l'article 3.7 ci-après, chaque journée de travail lié à l'enregistrement sonore d'œuvres musicales par les artistes concernés est coupée d'une heure de pause dans la journée, à prendre en 2 ou 3 fois. »

Article 4 | Modifications apportées à l'article 3.24.2 « Rémunérations complémentaires forfaitaires »

L'article 3.24.2 est rédigé comme suit :

« 3.24.2. Rémunérations complémentaires forfaitaires

Outre les rémunérations prévues aux articles 3.2.1 et suivants, l'artiste interprète qui consent à autoriser le producteur de phonogrammes à exploiter, directement ou indirectement, la fixation de sa prestation selon les exploitations incluses au B, C, D, E ou F de la nomenclature des modes d'exploitation telle que définie à l'article 3.22 du présent titre, perçoit la rémunération forfaitaire complémentaire correspondante dont le montant minimum est déterminé selon les modalités fixées à l'article 3.25 du présent titre, en fonction de la durée du titre, ou du mouvement ou du découpage prévu dans la partition (scènes ou numéros) pour ce qui concerne les œuvres du répertoire classique ou contemporain, à la fixation duquel l'artiste a contribué pour la réalisation du ou des projets artistiques (album, single...) définis dans son contrat de travail.

Il est convenu que les rémunérations pour chaque mode d'exploitation sont réparties comme suit :

- 50 % pour la mise à disposition sous forme matérielle ;
- 50 % pour la mise à disposition sous forme immatérielle.

Le cas échéant, les rémunérations complémentaires forfaitaires correspondant respectivement aux B, C, D, E ou F de la nomenclature des modes d'exploitation se cumulent.

Les rémunérations complémentaires forfaitaires prévues au présent article, dont les modalités de calcul sont précisées à l'article 3.25, ont la qualité de salaire. »

Article 5 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2026 pour une durée courant jusqu'au 1^{er} juillet 2026. Durant ce délai, les parties s'engagent à poursuivre les négociations en vue de parvenir à la conclusion d'un nouvel accord, conformément aux objectifs fixés dans le préambule du présent accord.

Article 6 | *Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Au regard de la composition des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qui sont quasi exclusivement des effectifs de moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 | *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie la plus diligente. Les stipulations du présent accord entreront en vigueur, avec effet au 1^{er} janvier 2026 à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 22 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 3 février 2026

relatif aux négociations annuelles obligatoires
(annexe spécifique édition phonographique)

NOR : ASET2650312M

IDCC : 2121

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

SNEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

FEC-FO ;

FCCS CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

SNAPSA CFE-CGC ;

SNELD CFE-CGC ;

SNPEP FO ;

SNLE CFDT ;

SPIAC CGT ;

SN3M FO ;

SAMVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) 2025, qui se sont déroulées les 19 décembre 2025, 8 et 28 janvier et 3 février 2026, les partenaires sociaux de la CPPNI de l'édition de livres, de l'édition phonographique et de l'édition de musique, dans sa formation en annexe spécifique « Édition phonographique », ont arrêté les modalités suivantes.

Article 1^{er} | Augmentation des salaires

Les partenaires sociaux conviennent que les salaires minima annuels et mensuels sont augmentés de 1,18 % pour :

- les salariés permanents relevant de l'article 2 de l'accord de remplacement du 12 avril 2024, et en particulier de son article 2.3.4 relatif au maintien des minima et classifications de la CCN de l'édition phonographique ;
- les salariés techniciens et artistes relevant de l'annexe IX de la CCNE.

1. Salaires minima conventionnels applicables aux salariés permanents

Les salaires minima annuels et mensualisés sont augmentés de 1,18 % à compter du 1^{er} mars 2026 pour tous les salariés permanents relevant de l'article 2 de l'accord de remplacement du 12 avril 2024^[1] applicable au secteur de l'édition phonographique. Ils sont fixés comme suit :

(En euros.)

	Annuel	Garantie mensuelle (annuel divisé par 12,5)
I	22 866,70	1 829,34
II	22 866,70	1 829,34
III	22 866,70	1 829,34
IV	24 068,67	1 925,49
V	25 552,79	2 044,22
VI	28 697,83	2 295,83
VII	35 169,16	2 813,53
VIII	43 666,65	3 493,33
IX	54 038,88	4 323,11

2. Salaires minima conventionnels applicables aux techniciens du spectacle et artistes interprètes (annexe IX de la CCNE)

À compter du 1^{er} mars 2026, les barèmes conventionnels des techniciens du spectacle (annexe IX – chapitre 2) et les artistes-interprètes (annexe IX – chapitre 3) hors musiciens engagés pour des spectacles vivants promotionnels sont augmentés de 1,18 %.

Ces barèmes sont définis dans les annexes I et II du présent accord.

Article 2 | Primes

Corrélativement à l'augmentation des salaires minima conventionnels des salariés permanents de l'édition phonographique, le barème de base de la prime d'ancienneté, mentionné à l'article 2.3.2.b de l'accord de remplacement du 12 avril 2024, est fixé comme suit :

(Voir page suivante.)

[1] Article 2.1 de l'accord de remplacement du 12 avril 2024 : Les salariés composant le personnel des entreprises appliquant ou devant appliquer la convention collective nationale de l'édition phonographique avant la date du 12 avril 2024. C'est-à-dire celles dont l'activité principale est la production, l'édition ou la distribution de phonogrammes ou de vidéogrammes musicaux ou d'humour. Cette activité est répertoriée dans la nomenclature d'activités française notamment sous le code 59.20Z « Enregistrement sonore et édition musicale ».

(En euros.)

Niveaux de classification convention collective	Base prime d'ancienneté
I	1 143,33
II	1 256,56
III	1 375,11
IV	1 503,01
V	1 772,84

Les partenaires sociaux entendent rappeler en tant que de besoin que les salariés à temps partiel bénéficient de l'ensemble des primes conventionnelles.

Le montant de ces primes est calculé au prorata du temps de travail des salariés à temps partiel.

Article 3 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

Article 4 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la composition des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qui sont quasi exclusivement des effectifs de moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Les stipulations du présent accord entreront en vigueur, avec effet au 1^{er} mars 2026, à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 3 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Salariés relevant du chapitre 2 de l’annexe IX de la convention collective nationale de l’édition.

(Les fonctions ci-dessous peuvent être déclinées au féminin).

Filière son

(En euros.)

Niveaux	Filière son	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau I	2 ^e assistant son						
	1			151,90			Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts. Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable. Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.
	2						
	3						
	4						
	Technicien des instruments/backliner						
	1	182,29		182,29		157,97	
	2	155,53				134,89	
	3	139,75				114,58	
	4	132,44					
	Assistant son						
	1	187,14		187,14		157,97	
	2	159,18				134,89	
	3	143,39				120,30	
	4	136,09					

Niveaux	Filière son	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau II A	Programmeur musical					
	1	184,46		184,46		161,69
	2	156,90				137,75
	3	141,34				123,69
	4	134,13				
	Régisseur son/technicien son					
	1	197,63		184,46		173,67
	2	167,68				147,32
	3	150,91				132,95
	4	143,74				
	Monteur son					
	1			184,46		
	2					
	3					
	4					
	Sonorisateur					
	1		170,08		170,08	173,67
	2		144,92			147,32
	3		130,54			132,95
	4		123,36			

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Niveaux	Filière son	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau II B		Preneur de son/OPS					
	1	231,17		231,17		179,67	
	2	196,44				153,31	
	3	177,26				137,75	
	4	167,68					
		Illustrateur sonore					
	1	206,01		206,01			<p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.</p> <p>Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>
	2	174,86					
	3	158,10					
	4	149,72					
		Perchman-perchiste					
	1			229,96			
	2						
	3						
	4						
		1 ^{er} assistant son					
	1			229,96			
	2						
	3						
	4						

Niveaux	Filière son	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
		Bruiteur				
	1			274,28		
	2					
	3					
	4					
		Mixeur				
	1	274,28		274,28		261,12
	2	233,56				221,57
	3	209,60				200,03
	4	203,62				
Niveau III		Ingénieur du son				
	1	328,18		328,18		273,08
	2	279,06				232,36
	3	251,52				208,40
	4	238,35				
1. Salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » : salaire journalier pour les activités « vidéogramme ». 2. Salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ». 3. Salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ». 4. Salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».						

1. Salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».

2. Salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

3. Salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

4. Salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

Filière image graphisme

(En euros.)

Niveaux	Filière image graphisme	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel		
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation			
Niveau I		Assistant cadreur/cameraman/OPV ^[1]						<p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.</p> <p>Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>
	1			187,14				
	2							
	3							
	4							
		Chauffeur de salle						
	1			145,82				
	2							
	3							
	4							
		Rédacteur						
	1	145,82						
	2	123,96						
	3	111,79						
	4	105,73						
		2 ^e assistant OPV						
	1			187,14				
	2							
	3							
	4							

Niveaux	Filière image graphisme	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau I		Opérateur magnétoscope				
	1			177,41		
	2					
	3					
	4					
		Opérateur magnétoscope ralenti				
	1			177,41		
	2					
	3					
	4					
		Opérateur projectionniste				
	1					161,64
	2					137,22
	3					121,80
	4					
		Opérateur prompteur				
1			177,41		161,64	
2					137,22	
3					121,80	
4						

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Niveaux	Filière image graphisme	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	Opérateur régie vidéo					
	1			177,41		
	2					
	3					
	4					
	Opérateur synthétiseur					
	1			177,41		
	2					
	3					
	4					
	Animateur (vidéogramme d’animation)					
	1			151,90		
	2					
	3					
	4					
Niveau II A	Photographe					
	1	183,26		183,26		183,26
	2	155,71				155,71
	3	140,72				140,13
	4	132,95				

Compléments de salaires des per-
sonnels employés par les organisa-
teurs de spectacles ou les tourneurs
qui participent à la captation des
concerts. Chaque technicien déjà em-
ployé par l’organisateur du spectacle
recevra de la part du producteur de
phonogramme ou de vidéogramme,
pour chaque jour de mise en place
d’une captation, un complément de
rémunération égal à 50 % du salaire
minimum conventionnel de la conven-
tion collective du spectacle vivant
applicable, cette rémunération mini-
male complémentaire étant limitée,
pour une même tournée ou un même
spectacle, à 2 fois le salaire minimum
applicable. Les minima salariaux de
la convention collective du spectacle
vivant applicable sont annexés.

Niveaux	Filière image graphisme	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	Présentateur					
	1		208,40		208,40	197,63
	2		177,26			167,68
	3		159,30			150,91
	4		150,91			
	Illustrateur					
	1	183,26		183,26		
	2	155,71				
	3	140,13				
	4	132,95				
	Technicien vidéo					
	1			238,35		
	2					
	3					
	4					
Niveau II B	1 ^{er} assistant OPV					
	1			252,72		
	2					
	3					
	4					

Niveaux	Filière image graphisme	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau III		Cadreur/Cameraman/OPV					
	1		295,82	295,82			
	2		251,52				
	3		226,37				
	4		215,59				
		Chef OPV					
	1		342,56	342,56			
	2		291,04				
	3		262,31				
	4		249,14				
		Ingénieur de la vision					
	1			342,56			
	2						
	3						
	4						
		Directeur de la photo					
	1		477,89	477,89			
	2		406,03				
	3		365,31				
	4		347,34				
[1] L'assistant cadreur/caméraman/OPV ne peut être employé pour le vidéo clip.							
1. Salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».							
2. Salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».							
3. Salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».							
4. Salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».							

Filière réalisation

(En euros.)

Niveaux	Filière réalisation	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau I		Conseiller technique à la réalisation				
	1			278,28		161,62
	2					137,31
	3					123,96
	4					
Niveau II A		2 ^e assistant réalisateur				
	1			207,22		
	2					
	3					
	4					
		Assistant réalisateur				
	1	231,17		231,17		
	2	196,44				
3	177,26					
4	167,68					
Niveau II B		Script				
	1			250,33		
	2					
	3					
	4					

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Niveaux	Filière réalisation	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
		1 ^{er} assistant réalisateur				
	1			250,33		
	2					
	3					
	4					
		Réalisateur artistique				
	1	215,59				215,59
	2	183,26				183,26
	3	165,29				165,29
	4	156,90				
Niveau III		Réalisateur				
	1			275,48		
	2					
	3					
	4					
1. Salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ». 2. Salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ». 3. Salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ». 4. Salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».						

Filière régie

(En euros.)

Niveaux	Filière régie	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau I		Aide de plateau/assistant de plateau					
	1			145,82		139,75	Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.
	2					119,09	
	3					106,94	
	4						
Niveau II. A		Régisseur adjoint					Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.
	1	184,46		184,46		161,69	
	2	156,90				137,75	
	3	141,34				123,36	
	4	134,13					
		Régisseur					Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.
	1	214,40		214,40		179,67	
	2	182,05				153,31	
	3	164,08				137,75	
	4	155,71					
		Régisseur de plateau/chef de plateau					
	1		184,46	184,46		173,67	
	2		156,90			147,32	

Niveaux	Filière régie	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
	3		141,34			132,95	
	4		134,13				
		Régisseur général					
Niveau II. B	1	250,33		250,33		239,55	
	2	213,21				203,62	
	3	191,65				183,26	
	4	182,05					
1. Salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ». 2. Salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ». 3. Salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ». 4. Salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».							

Filière production – post production

(En euros.)

Niveaux	Filière production post production	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
		Secrétaire de production				
Niveau I	1				164,04	
	2					
	3					
	4					

Niveaux	Filière production post production	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
		Conseiller artistique de production					
	1	164,04		164,04		150,69	
	2	139,75				127,61	
	3	125,15				115,44	
	4	119,09					
		Assistant du directeur de la distribution artistique					
	1			145,82			
	2						
	3						
	4						
		Assistant de production					
	1			187,14			
	2						
	3						
	4						
		Assistant monteur/monteur adjoint					
	1			184,46			
	2						
	3						
	4						
		Assistant de post-production					
	1			161,69			
	2						

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Niveaux	Filière production post production	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	3					
	4					
Niveau II A	Répétiteur					
	1	167,68		167,68		140,63
	2	142,53				119,53
	3	128,16				107,82
	4	122,17				
	Traducteur/interprète					
	1	170,08		170,08		154,51
	2	144,88				131,75
	3	130,54				118,57
	4	123,36				
	Copiste					
	1	170,05				
	2	144,92				
	3	130,54				
	4	123,36				
	Monteur ⁽¹⁾					
	1			243,14		
	2					
	3					
	4					

Niveaux	Filière production post production	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau II B	Coordinateur d'écriture (script éditeur)					
	1			228,78		
	2					
	3					
	4					
	Documentaliste/iconographe					
	1	218,00		218,00		
	2	185,67				
	3	166,48				
	4	158,10				
	Directeur de la distribution artistique					
	1			200,03		
	2					
	3					
	4					
	Chargé de production					
	1	250,33				167,68
	2	213,21				142,53
	3	191,65				128,16
	4	182,05				

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Niveaux	Filière production post production	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
		Chef monteur					
	1			297,03			
	2						
	3						
	4						
		Monteur truquiste/truquiste					
	1			255,13			
	2						
	3						
	4						
Niveau II B		Directeur artistique de production					
	1	297,03		297,03		191,65	
	2	252,72				162,89	
	3	227,57				146,11	
	4	215,59					
		Coordinateur/directeur musical					
	1	297,03		297,03		191,65	
	2	252,72				162,89	
	3	227,57				146,11	
	4	215,59					

Niveaux	Filière production post production	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
		Administrateur de production					
	1			228,78			
	2						
	3						
	4						
Niveau III		Directeur de production					
	1			415,61			
	2						
	3						
	4						
		Directeur de post prod/chargé de post prod					
	1			342,56			
	2						
	3						
	4						
[1] Pour les vidéos clips, peut être employé si l'emploi de chef monteur est pourvu.							
1. Salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».							
2. Salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».							
3. Salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».							
4. Salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».							

Filière maquillage coiffure

(En euros.)

Niveaux	Filière maquillage coiffure	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau I	Assistant du styliste					
	1	161,09		159,18		144,61
	2	134,89				122,73
	3	121,51				110,58
	4	115,44				
	Maquilleur					
	1	187,14		187,14		178,63
	2	159,18				151,90
	3	143,39				136,09
	4	136,09				
	Coiffeur					
	1	187,14		187,14		178,63
	2	159,18				151,90
	3	143,39				136,09
	4	136,09				
	Habilleur					
	1			167,70		155,53
	2					132,44
	3					119,09
	4					

Niveaux	Filière maquillage coiffure	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
		Costumier				
	1	187,14		187,14		243,04
	2	168,91				206,59
	3	151,90				185,93
	4	144,61				
		Coiffeur perruquier				
	1			229,96		
	2					
	3					
	4					
		Chef costumier				
	1			231,17		
	2					
	3					
	4					
		Styliste				
	1	207,22		207,22		178,36
	2	176,06				152,11
	3	158,10				136,55
	4	150,91				
Niveau II A		Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.				
		Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.				
		Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.				

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Niveaux	Filière maquillage coiffure	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
		Chef coiffeur/Chef coiffeur perruquier				
	1			229,96		
	2					
	3					
	4					
		Chef maquilleur/Chef maquilleur posticheur				
	1			229,96		
	2					
	3					
	4					
		Concepteur maquillage				
	1			229,96		
	2					
	3					
	4					
		Concepteur coiffure				
	1			229,96		
	2					
	3					
	4					
1. Salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ». 2. Salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ». 3. Salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ». 4. Salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».						

Filière lumière

(En euros.)

Niveaux	Filière lumière	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau II A		Technicien lumière					
	1				178,45	167,68	Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.
	2					142,53	
	3					128,16	
	4						
		Électricien					Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.
	1			209,60		179,67	
	2					153,31	
	3					137,75	
	4						Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.
		Chef électricien					
	1			255,13		215,59	
	2					183,26	
	3					165,29	
	4						
		Éclairagiste					
	1				239,55	275,48	
	2					234,77	

Niveaux	Filière lumière	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	3					210,81
	4					
1. Salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».						
2. Salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».						
3. Salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».						
4. Salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».						

Filière décoration machiniste

(En euros.)

Niveaux	Filière décoration machiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
		Assistant décorateur				
	1			145,82		
	2					
	3					
	4					
Niveau I		Assistant ensembleur				
	1			145,82		
	2					
	3					
	4					

Niveaux	Filière décoration machiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	Technicien de plateau					
	1		145,82	145,82		149,46
	2		123,96			127,61
	3		111,79			114,23
	4		105,73			
	Constructeur					
	1			159,18		
	2					
	3					
	4					
	Accrocheur rigger					
	1		159,18	159,18		149,46
2		134,89			127,61	
3		121,51			114,23	
4		115,44				
Niveau II A	Sculpteur décorateur					
	1			183,26		
	2					
	3					
	4					

Niveaux	Filière décoration machiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
		Machiniste					
	1			209,60		167,68	<p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.</p> <p>Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>
	2					142,53	
	3					128,16	
	4						
		Maquettiste staffeur					
	1			244,35			
	2						
	3						
	4						
		Staffeur					
	1			244,35			
	2						
	3						
	4						
		Menuisier					
	1			244,02			
	2						
	3						
	4						

Niveaux	Filière décoration machiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau II A		Tapissier					<p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.</p> <p>Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>
	1			237,15			
	2						
	3						
	4						
		Accessoiriste					
	1			208,40			
	2						
	3						
	4						
		Conducteur de groupe/Groupman					
	1			227,57		227,57	
	2					194,03	
	3					173,67	
	4						
		Chef menuisier					
	1			289,85			
	2						
	3						
	4						

Niveaux	Filière décoration machiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau II A		Chef peintre					<p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.</p> <p>Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>
	1			289,85			
	2						
	3						
	4						
		Chef staffeur					
	1			289,85			
	2						
	3						
	4						
		Peintre décorateur					
	1			216,80		189,26	
	2					160,48	
	3					144,91	
	4						
		Chef machiniste					
	1		255,13	255,13		215,59	
	2		216,80			183,26	
	3		195,22			165,24	
	4		185,67				

Niveaux	Filière décoration machiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau II B	Décorateur					
	1	279,06		279,06		251,52
	2	237,15				214,40
	3	213,21				192,84
	4	202,43				
	Ensemblier					
	1			250,33		
	2					
	3					
	4					
Niveau III	Chef constructeur					
	1			330,58		
	2					
	3					
	4					
	Chef décorateur/architecte décorateur					
	1			451,55		
	2					
	3					
	4					

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

1. Salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » : salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».

2. Salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

3. Salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

4. Salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

Annexe II Salariés relevant du chapitre 3 de l'annexe IX de la convention collective nationale de l'édition (ci-après la convention collective)

I. Salariés relevant du titre II du chapitre 3 de l'annexe IX de la convention collective

a) Le montant du salaire minimum visé à l'article 2.1.2.1 du titre II du chapitre 3 de l'annexe IX de la convention collective est fixé à 202,18 euros.

b) Le montant du salaire minimum visé à l'article 2.1.2.2 du titre II du chapitre 3 de l'annexe IX de la convention collective est fixé à 606,53 euros.

c) Le montant du salaire minimum visé à l'article 2.1.2.3-1 du titre II du chapitre 3 de l'annexe IX de la convention collective est fixé à 33,36 euros.

d) L'article 2.1.2.3-2.1 du titre II du chapitre 3 de l'annexe IX de la convention collective est rédigé comme suit :

« Dans ce cas le salaire minimum des artistes lyriques, diseurs et artistes dramatiques est égal à ce qui suit :

- 1^{re} tranche indivisible de vingt minutes d'interprétations de l'artiste fixées dans le cadre d'un travail défini qui sont effectivement utilisées par l'employeur : le salaire minimum est fixé à 323,31 € ;
- 2^e tranche indivisible de vingt et une à quarante minutes : le salaire minimum est fixé à 290,96 € ;
- 3^e tranche indivisible de quarante et une à soixante minutes : le salaire minimum est fixé à 258,64 € ;
- 4^e tranche indivisible de soixante et une à quatre-vingts minutes : le salaire minimum est fixé à 226,31 € ;
- 5^e tranche indivisible de quatre-vingt-une à cent minutes : le salaire minimum est fixé à 193,98 € ;
- 6^e tranche indivisible de cent une à cent vingt minutes et par tranche de vingt minutes suivante : le salaire minimum est fixé à 161,65 €. »

e) Le montant du salaire minimum visé à l'article 2.2.1 du titre II du chapitre 3 de l'annexe IX de la convention collective est fixé à 256,54 euros.

f) L'article 2.3.2 du titre II du chapitre 3 de l'annexe IX de la convention collective est rédigé comme suit :

« Le montant du salaire minimum d'un artiste principal au titre de sa participation à un spectacle vivant promotionnel tel que défini à l'article II.3.1 ci-dessus est de 93,43 € de salaire brut par représentation dans un magasin et de 146,12 € de salaire brut par représentation dans une salle de spectacles. »

II. Salariés relevant du titre III du chapitre 3 de l'annexe IX de la convention collective

a) L'article 3.2.1 tel qu'issu de l'accord du 28 juin 2023 est modifié comme suit :

« 3.2.1. Service de 3 heures avec autorisation de fixer et d'utiliser 20 minutes de musique enregistrées

C'est une séance de travail de 3 heures comprenant 20 minutes de pause et à l'issue de laquelle 20 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (RDS) de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 75,20 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de soit 50 % de la RDS, soit 37,60 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 75,20 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 37,60 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 37,60 €.

Soit au total un cachet de 188 € brut. Ce montant constitue le "cachet de base". »

b) L'article 3.2.2 tel qu'issu de l'accord du 28 juin 2023 est modifié comme suit :

« 3.2.2. Service de 4 heures avec autorisation d'utiliser 27 minutes de musique enregistrées

C'est une séance de travail de 4 heures comprenant 2 pauses de 15 minutes et à l'issue de laquelle 27 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (RDS) de 4 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 100,27 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 27 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 50,14 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 100,27 €, dont 50 % pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 50,14 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 50,13 €.

Soit au total un cachet de 250,68 € brut.

Dans le cas où 2 services se suivent, une période de pause de 20 minutes doit être observée, de façon non cumulable avec les pauses repas. Cette pause est portée à 30 minutes entre le 2^e et le 3^e service au cours d'une même journée.

Les pauses prises au cours d'un service sont considérées comme du temps de travail effectif. »

c) L'article 3.4 tel qu'issu de l'accord du 28 juin 2023 est modifié comme suit :

« 3.4. Engagement à la journée

L'engagement à la journée doit concerner un nombre minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs.

3.4.1. Engagement pour une durée minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs

3.4.1.1. *Journée comprenant une séance de répétition et une séance d'enregistrement*

La séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

Le producteur ne peut utiliser que 20 minutes au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

La rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 88,98 €.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 88,98 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 44,49 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 88,98 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 44,49 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 44,49 €.

Soit au total un premier cachet de 88,98 € brut et un second de 222,45 € brut par jour.

3.4.1.2. Journée comprenant trois séances d'enregistrement

Lorsque les artistes sont engagés dans les conditions prévues à cet article le producteur peut utiliser la musique enregistrée sans limitation de durée.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 58,16 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer est de 50 % de la RDS, soit 29,08 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 58,16 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 29,08 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 29,08 €.

Soit au minimum trois cachets unitaires de 145,40 € brut par jour.

3.4.2. Engagement pour une durée minimum de 5 journées sur une suite de 7 jours consécutifs

Chaque journée comprend une séance de répétition et une séance d'enregistrement.

La séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

Le producteur ne peut utiliser que 15 mn au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

La rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 80,29 €.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 80,29 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 15 mn de musique est de 50 % de la RDS, soit 40,14 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 80,29 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 40,14 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 40,15 €.

Soit au total un premier cachet de 80,29 € brut et un second de 200,72 € brut par jour.

Outre les pauses repas visées à l'article 3.7 ci-après, chaque journée de travail lié à l'enregistrement sonore d'œuvres musicales par les artistes concernés est coupée d'une heure de pause dans la journée, à prendre en 2 ou 3 fois. »

d) L'article 3.20 du titre II du chapitre 3 de l'annexe IX de la convention collective est rédigé comme suit :

« En cas de participation d'un artiste tel que défini à l'article 3 du présent titre à un spectacle vivant promotionnel au sens de l'article 2.3.1 de la présente annexe, le montant de la rémunération minimum qui lui est due à ce titre est de 111,79 € de salaire brut par représentation dans un magasin et de 151,90 € de salaire brut par représentation dans une salle de spectacle.

Le salaire dû à l'artiste lui est versé sous forme de cachets dont le minimum est celui fixé au paragraphe précédent.

Le bulletin de salaire délivré à l'artiste indique le nombre de cachets. »

Avenant n° 13 du 22 décembre 2025

à l'accord du 21 décembre 2015
relatif aux rémunérations complémentaires proportionnelles
(annexe spécifique édition phonographique)

NOR : ASET2650316M

IDCC : 2121

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

SNEP ;

SMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

FCCS CFE-CGC ;

FNSAC CGT ;

F3C CFDT ;

SNAPSA CFE-CGC ;

SNELD CFE-CGC ;

SNLE CFDT ;

SAMVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pour rappel, les partenaires sociaux ont conclu un accord le 21 décembre 2015 afin de confier la rémunération complémentaire proportionnelle prévue par l'article 3.24.3 de la convention collective nationale de l'édition phonographique (CCNEP) aux organismes de gestion collective de producteurs de phonogrammes (OGCP) jusqu'à la fin de l'année 2018, les organismes de gestion collective d'artistes interprètes (OGCA) compétentes dans le champ de la CCNEP n'ayant pas souhaité répondre favorablement à cette offre de gestion collective volontaire.

À défaut de réponses aux divers courriers qui ont été adressés par la suite par les partenaires sociaux aux mêmes OGCA, ce premier accord a fait l'objet de quatre avenants prolongeant le mandat confié aux OGCP entre début 2019 et fin 2021.

Toutefois, par un courrier du 27 octobre 2021 répondant à la dernière sollicitation des partenaires sociaux datée du 4 mars 2021, l'Adami a proposé de rouvrir les négociations avec ces derniers ainsi qu'avec les OGCP, en vue d'assurer la gestion des paiements de la rémunération prévue à l'article 3.24.3 de la CCNEP.

Une réunion avec les partenaires sociaux, la SCPP, la SPPF et l'Adami a ainsi eu lieu le 6 décembre 2021, au cours de laquelle il a été décidé de prolonger de manière transitoire la gestion de la rémunération complémentaire proportionnelle par les OGCP. Cette période de transition a été prolongée par l'effet de plusieurs avenants pour des durées successives de 6 mois, puis de 4 mois et de nouveau de 6 mois, de deux mois et enfin de six mois, afin de permettre aux sociétés concernées d'effectuer les adaptations préalables à la reprise des règlements de cette rémunération. Dans le contexte de la fusion effective de l'édition phonographique avec l'édition de livres et l'édition musicale, cette période de transition a enfin été prolongée dans l'accord dit de « remplacement » du 12 avril 2024 créant une annexe IX au sein de la convention collective de l'édition pour une durée courant jusqu'au 1^{er} janvier 2025. Deux avenants ont respectivement prolongé cette période de transition jusqu'au 1^{er} juillet 2025 et jusqu'au 1^{er} janvier 2026.

Les adaptations nécessaires à la gestion d'un mandat de paiement de la RCP par l'Adami n'ayant pas pu être effectuées dans les délais précités, les partenaires sociaux conviennent de prolonger les modalités de gestion actuelles pour une nouvelle durée de 6 mois maximum à compter de la signature du présent accord.

Ce nouveau délai de 6 mois est interrompu dans le cas où le protocole d'accord en cours de discussion entre les organismes de gestion collective concernés serait conclu et pourrait être mis en œuvre par l'Adami au terme d'un accord signé avec les partenaires sociaux conformément à l'article 3.24.3 de l'annexe 9 de la CCNE.

Le présent accord prévoit par ailleurs l'ouverture d'une négociation sur la question des RCP non versées.

Article 1^{er}

Le premier alinéa de l'article unique de l'accord du 21 décembre 2015 est ainsi rédigé :

« Le présent accord a la nature juridique d'un texte complémentaire en ce sens qu'il ne modifie en rien les dispositions de l'accord de branche et de ses annexes. Il a pour objet de préciser, jusqu'au 1^{er} juillet 2026 au plus tard, les conditions de mise en œuvre de l'article 3.24.3 du titre III du chapitre 3 de l'annexe IX de la CCNE relatif aux RCP. »

Le deuxième alinéa de l'article unique de l'accord du 21 décembre 2015 est ainsi rédigé :

« À la suite de la réunion de négociation du 6 décembre 2021 entre les partenaires sociaux, les organismes de gestion collective de producteurs ainsi que l'Adami, et en vue de la mise en œuvre prochaine de l'article 3.24.3 du titre III du chapitre 3 de l'annexe IX de la CCNE par cette dernière, il est convenu qu'elle assure la reprise des paiements des RCP aux artistes musiciens dans une période maximale de 6 mois à compter du 1^{er} janvier 2026. Durant cette période et à défaut d'accord entre les organismes de gestion collective de producteurs et l'Adami dans le délai fixé au présent article, les RCP sont versées aux artistes musiciens par l'organisme de gestion collective de producteurs de phonogrammes compétente. »

La nature de cet accord ne rend pas nécessaire l'élaboration de dispositions spécifiques à destination des entreprises de moins de cinquante salariés. Au regard de la composition des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qui sont quasi exclusivement des effectifs de moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi par la partie patronale au nom des signataires.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur, avec effet au 1^{er} janvier 2026, à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 2

Les parties rappellent qu'en vertu de l'avenant n° 6 à la CCNEP portant réécriture partielle de l'article 3.24.3, en date du 14 février 2024 et dont l'entrée en vigueur est prévue à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension, elles ont déjà entamé des discussions relatives aux modalités de présentation de la RCP par les organismes de gestion collective de producteurs de phonogrammes ainsi qu'à la désignation d'un ou plusieurs OGC d'artistes-interprètes aux fins d'effectuer le versement de la même RCP.

En outre, elles s'engagent à ouvrir des négociations sur l'affectation des RCP non versées dans une période de six mois à compter de la première mise en œuvre du paiement desdites rémunérations par un organisme de gestion collective d'artistes-interprètes.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 22 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 18 février 2026

relatif aux salaires minima à partir du 1^{er} janvier 2026
dans les entreprises de la cordonnerie multiservice

NOR : ASET2650306M

IDCC : 2528

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

FFM ;

FFCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

THCB CGT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

À l'issue du délai de 5 ans, la fusion du champ d'application de la CCN « Ganterie de peau » puis celles de la CCN « Cuirs et peaux industries » (tannerie mégisserie) et de la CCN « Cordonnerie multiservice » avec celle de la « Convention collective nationale des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir » (convention collective de rattachement) sont effectives, il y a désormais une seule branche et 3 secteurs.

C'est dans ce cadre que toutes les organisations patronales et salariales ont été convoquées et se sont réunies au sein de la CPPNI branche maroquinerie les 21 janvier, 4 février et 18 février 2026.

Lors de ces réunions, dans le cadre de la négociation annuelle de branche sur les salaires, les partenaires sociaux des différents secteurs de la branche maroquinerie unifiée ont constaté la nécessité : d'augmenter les salaires minima pour prendre en compte, pour le secteur de la maroquinerie – ganterie de peau, pour celui de la tannerie mégisserie ainsi que pour celui de la cordonnerie multiservice, la dernière augmentation du Smic consécutive à une hausse de l'inflation et de maintenir des grilles de salaires minima par secteur d'activité compte tenu des spécificités de chacun en matière de classification, de salaire et d'activité économique.

Ces négociations ont donc eu lieu avec ces organisations distinctement selon le champ d'application concerné.

Il est en conséquence convenu ce qui suit :

1. Pour le secteur de la cordonnerie multiservice de la branche maroquinerie

1.1. Champ d'application

Les grilles ci-dessous s'appliquent en France dans l'ensemble de la cordonnerie multiservice (codes NAF 9523Z et 9529Z).

1.2. Salaires

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures et pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées et sont établis comme suit à compter du 1^{er} janvier 2026 :

Ouvriers. Employés

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
I	1	140	12,25	1 857,19 €
	2	145	12,31	1 866,40 €
II	1	150	12,36	1 874,07 €
	2	155	12,40	1 880,21 €
III	1	165	13,01	1 973,84 €

Employés. Techniciens. Agents de maîtrise

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
IV	1	180	13,64	2 069,00 €
	2	200	15,11	2 291,56 €
V		220	16,63	2 521,79 €
VI		240	18,08	2 742,81 €

Cadres

Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
VII		270	20,32 €	3 082,01 €
VIII		300	22,56 €	3 421,22 €
IX		320	24,04 €	3 645,31 €

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

2. Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord du 20 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes

et les hommes dans les entreprises de la branche de la maroquinerie, les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

3. Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

Il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition tel que défini par la loi, le présent accord est applicable pour le secteur de la cordonnerie multiservice à compter du 1^{er} janvier 2026.

Si l'augmentation du Smic devient supérieure au salaire minimum du 1^{er} niveau des grilles prévues au 1.2, les négociations seront engagées au sein de la CPPNI conformément aux dispositions du nouvel article L. 2241-10 du code du travail pour ce secteur.

4. Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

5. Dépôt extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les parties demandent au ministère d'étendre rapidement le présent accord.

Fait à Paris, le 18 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 18 février 2026
relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2026

NOR : ASET2650307M

IDCC : 2528

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

FFM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

THCB CGT,

d'autre part,

À l'issue du délai de 5 ans, la fusion du champ d'application de la CCN « Ganterie de peau » puis celles de la CCN « Cuirs et peaux industries » (tannerie mégisserie) et de la CCN « Cordonnerie multiservice » avec celle de la « Convention collective nationale des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir » (convention collective de rattachement) sont effectives, il y a désormais une seule branche et 3 secteurs.

C'est dans ce cadre que toutes les organisations patronales et salariales ont été convoquées et se sont réunies au sein de la CPPNI branche maroquinerie les 21 janvier, 4 et 18 février 2026.

Lors de ces réunions, dans le cadre de la négociation annuelle de branche sur les salaires, les partenaires sociaux des différents secteurs de la branche maroquinerie unifiée ont constaté la nécessité : d'augmenter les salaires minima pour prendre en compte, pour le secteur de la maroquinerie – ganterie de peau, pour celui de la tannerie mégisserie ainsi que pour celui de la cordonnerie multiservice, la dernière augmentation du Smic consécutive à une hausse de l'inflation et de maintenir des grilles de salaires minima par secteur d'activité compte tenu des spécificités de chacun en matière de classification, de salaire et d'activité économique.

Ces négociations ont donc eu lieu avec ces organisations distinctement selon le champ d'application concerné.

Il est en conséquence convenu ce qui suit :

1. Pour le secteur des industries de la maroquinerie, ganterie de peau de la branche maroquinerie

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la branche.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour.

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

1.1. Champ d'application

Les dispositions prévues au 1.2 et 1.3 s'appliquent en France, y compris dans les DOM, dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'Insee sous le numéro : 1512Z, et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case – pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables – sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles – cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie – bourses – porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousse de toilette ;
- trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;

- trousse d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

2 grilles spécifiques aux industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelet en cuir d'une part et à la ganterie de peau d'autre part subsistent.

1.2. Grille spécifique pour les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelet en cuir de la branche maroquinerie applicable à compter du 1^{er} janvier 2026

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1 867 €	1 867 €		
Niveau II	1 888 €	1 888 €		
Niveau III	1 899 €	1 899 €	1 953 €	
Niveau IV			2 124 €	2 736 €
Niveau V			2 262 €	3 590 €
Niveau VI				4 130 €

1.3. Grille spécifique à la ganterie de peau de la branche maroquinerie applicable à compter du 1^{er} janvier 2026

Les salaires sont les suivants pour le personnel atelier :

Personnel ouvrier :

- niveau 1, échelon 1 : 1 867 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1 867 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1 892 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1 935 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 1 973 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 2 013 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 2 013 € par mois.

Personnel employé et ETAM :

- niveau 1, échelon 1 : 1 869 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1 877 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1 901 € par mois ;
- niveau 2, échelon 2 : 1 915 € par mois ;
- niveau 2, échelon 3 : 1 982 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 2 083 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 2 231 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 2 381 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 2 527 € par mois ;
- niveau 4, échelon 1 : 2 732 € par mois ;
- niveau 4, échelon 2 : 3 398 € par mois.

Personnel cadre :
– niveau 5, échelon 1 : 3 827 € par mois.

2. Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord du 20 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la maroquinerie, les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

3. Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

Il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition tel que défini par la loi, le présent accord est applicable pour le secteur des industries de la maroquinerie, ganterie de peau à compter du 1^{er} janvier 2026.

Si l'augmentation du Smic devient supérieure au salaire minimum du 1^{er} niveau de l'une des grilles prévues aux 1.2 et 1.3, les négociations seront engagées au sein de la CPPNI conformément aux dispositions du nouvel article L. 2241-10 du code du travail pour ce secteur.

4. Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

5. Dépôt extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les parties demandent au ministère d'étendre rapidement le présent accord.

Fait à Paris, le 18 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 18 février 2026

relatif aux salaires minima à partir du 1^{er} janvier 2026
dans les entreprises des industries cuirs et peaux

NOR : ASET2650308M

IDCC : 2528

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

FFTM ;

FFM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

THCB CGT,

d'autre part,

À l'issue du délai de 5 ans, la fusion du champ d'application de la CCN « Ganterie de peau » puis celles de la CCN « Cuirs et peaux industries » (tannerie mégisserie) et de la CCN « Cordonnerie multiservice » avec celle de la « Convention collective nationale des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir » (convention collective de rattachement) sont effectives, il y a désormais une seule branche et 3 secteurs.

C'est dans ce cadre que toutes les organisations patronales et salariales ont été convoquées et se sont réunies au sein de la CPPNI branche maroquinerie les 21 janvier, 4 et 18 février 2026.

Lors de ces réunions, dans le cadre de la négociation annuelle de branche sur les salaires, les partenaires sociaux des différents secteurs de la branche maroquinerie unifiée ont constaté la nécessité : d'augmenter les salaires minima pour prendre en compte, pour le secteur de la maroquinerie – ganterie de peau, pour celui de la tannerie mégisserie ainsi que pour celui de la cordonnerie multiservice, la dernière augmentation du Smic consécutive à une hausse de l'inflation et de maintenir des grilles de salaires minima par secteur d'activité compte tenu des spécificités de chacun en matière de classification, de salaire et d'activité économique.

Ces négociations ont donc eu lieu avec ces organisations distinctement selon le champ d'application concerné.

Il est en conséquence convenu ce qui suit :

1. Pour le secteur des cuirs et peaux de la branche maroquinerie

1.1. Champ d'application

Les dispositions prévues au 1.2 s'appliquent en France dans l'ensemble des industries des cuirs et peaux, tel qu'anciennement visées par la nomenclature de l'Insee, sous le numéro 15.11Z mais pas exclusivement.

1.2. Salaires

Concernant le personnel « ouvrier », rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2026 :

Catégories	Coefficients	Taux horaires	Salaires bruts mensualisés
OS1	135	12,13 €	1 839,69 €
OS2	143	12,29 €	1 863,91 €
OQ	155	12,73 €	1 930,72 €
OHQ	170	13,47 €	2 042,27 €

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Concernant les personnels « employés », « techniciens et agents de maîtrise » et « ingénieurs et cadres », le point mensuel est fixé à 10,66 euros, à compter du 1^{er} janvier 2026.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures/semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Détermination des salaires réels :

Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement.

Les dispositions prévues au 1.2 ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels relève des entreprises.

2. Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord du 20 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la maroquinerie, les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

3. Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

Il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition tel que défini par la loi, le présent accord est applicable pour le secteur des cuirs et peaux à compter du 1^{er} janvier 2026.

Si l'augmentation du Smic devient supérieure au salaire minimum du 1^{er} niveau de la grille prévue au 1.2, les négociations seront engagées au sein de la CPPNI conformément aux dispositions du nouvel article L. 2241-10 du code du travail pour ce secteur.

4. Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

5. Dépôt extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les parties demandent au ministère d'étendre rapidement le présent accord.

Fait à Paris, le 18 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 18 février 2026

à l'accord du 12 décembre 2018
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2650310M

IDCC : 2528

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

FFTM ;

FFM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

THCB CGT ;

CFE-CGC Agro ;

UFIC UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par un accord collectif du 12 décembre 2018 relatif à la prévoyance, les partenaires sociaux de la branche des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir ont prévu des dispositions en prévoyance afin que les entreprises mettent en place un régime collectif et obligatoire de prévoyance complémentaire au profit des salariés non cadres.

Ces dispositions visaient à instituer des garanties en cas de survenance des risques les plus lourds, le décès et l'invalidité de 3^e catégorie de sécurité sociale.

Par le présent avenant n° 2, les partenaires sociaux entendent renforcer les garanties offertes aux salariés en mettant en place une garantie incapacité de travail et en complétant les prestations proposées au titre de la garantie décès au moyen d'une rente éducation.

Ainsi les entreprises non dotées d'un régime de prévoyance couvrant la garantie incapacité de travail et prévoyant une prestation de rente éducation en cas de décès doivent compléter leur dispositif conformément aux dispositions du présent avenant n° 2.

Il est précisé que le présent avenant ne modifie ni les dispositions de l'accord de 2018 ni celles de l'avenant n° 1 autrement que par les dispositions ci-après :

Article 1^{er} | **Modification de l'article 3 de l'accord du 12 décembre 2018**

L'article 3 est modifié comme suit :

« Article 3 | *Garanties*

Les garanties, leurs limitations ainsi que les éventuelles exclusions de garanties sont définies et précisées dans le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, ainsi que dans la notice d'information établie par l'organisme assureur et remise par l'entreprise aux salariés.

3.1. Risque décès

Le décès du salarié donnera lieu au versement des prestations suivantes à son/ses bénéficiaire(s) désigné(s) :

Capital décès	100 % du salaire brut de référence (SR)
Majoration pour conjoint/Pacs	10 % du salaire brut de référence (SR)
Majoration par enfant à charge	10 % du salaire brut de référence (SR)
Double effet	Doublément du capital en cas du décès simultané du conjoint ou dans les 12 mois suivant le décès de l'assuré
Allocation obsèques	100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale
Rente éducation	5 % du salaire brut de référence (SR) par enfant à charge

Le salaire brut de référence (SR) est défini comme le salaire annuel brut plafonné à la tranche 1 par la sécurité sociale.

Définition du conjoint

Est considéré comme conjoint :

- l'époux(se) du salarié, en l'absence de toute séparation de corps, judiciaire ou à l'amiable, actée par une autorité compétente, à la date du sinistre ouvrant droit à prestations ;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- le concubin, personne vivant maritalement avec le salarié sous le même toit, à condition que les conditions cumulatives suivantes soient remplies :
 - le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires ou veufs ;
 - le concubinage est établi de façon notoire depuis plus de deux ans.

Cette condition de durée est supprimée lorsqu'un enfant est né de cette union.

Définition des enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge les enfants du salarié reconnus, adoptés ou recueillis et ceux de son conjoint lorsqu'ils sont fiscalement à charge du salarié et sont :

- âgés de moins de 21 ans ;
- âgés de 21 ans à 26 ans et :
 - poursuivent des études ;
 - ou sont sous contrat d'apprentissage ;
- quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité, devenue la carte « mobilité inclusion », prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action

sociale et des familles, sous réserve que l'état d'invalidité soit survenu avant le 26^e anniversaire ;

– nés dans les 300 jours suivant le décès du salarié.

Sont considérés comme fiscalement à charge du salarié, les enfants :

– pris en compte dans le calcul de l'impôt sur le revenu du salarié ;

– recevant du salarié une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu de celui-ci ;

– adoptés ou reconnus par le salarié, s'ils sont fiscalement à charge de son conjoint.

3.2. Risque invalidité

En cas de classement du salarié par la sécurité sociale en invalidité 3^e catégorie, il perçoit une allocation destinée à compléter les prestations de la sécurité sociale ; à concurrence de 70 % du salaire de référence défini ci-avant.

3.3. Risque incapacité

En cas d'arrêt total temporaire de travail du salarié par suite de maladie ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle donnant lieu au versement de prestations en espèces par la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires dont le montant est fixé à 60 % du salaire de référence, sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale.

Ces indemnités journalières complémentaires sont versées à l'issue d'une période de franchise de 180 jours d'arrêt de travail continu et courant à compter de l'arrêt de travail.

3.4. Portabilité

En application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les anciens salariés, à l'exclusion des salariés dont le contrat de travail a été rompu pour faute lourde, bénéficiant des allocations chômage, pourront conserver le bénéfice du régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise, dans les mêmes conditions que les salariés actifs.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires prises pour leur application. »

Article 2 | Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Afin de privilégier une mutualisation du régime et en raison de la nature des stipulations qu'il révisé, le présent avenant ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Durée. Date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord signé par voie dématérialisée sera notifié à chacune des organisations représentatives, pour permettre le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

Sous réserve des dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2027.

Pour les entreprises non adhérentes ni à la fédération française de la maroquinerie ni à la fédération française tannerie-mégisserie, il s'appliquera à compter du 1^{er} jour du mois entier suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension le concernant.

Article 4 | Dépôt. Extension. Dénonciation. Révision

Le présent avenant sera déposé auprès du ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

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

Les modalités de dénonciation ou de révision du présent avenant se feront dans les conditions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 18 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **3210** | **BANQUE POPULAIRE**
(15 juin 2015)

Accord du 27 août 2025

relatif à l'emploi et à l'égalité des chances
des personnes en situation de handicap (2026-2028)

NOR : ASET2650303M

IDCC : 3210

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au cœur des engagements des entreprises de la branche Banque populaire et du groupe BPCE en faveur de la diversité au sens large et de la promotion de l'égalité de chances, l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap occupe une place de premier choix.

Il s'agit pour elles de s'engager au quotidien pour intégrer professionnellement des personnes en situation de handicap dans les meilleures conditions, concilier les contraintes liées à leur handicap et leur situation professionnelle, et leur faire bénéficier des mêmes perspectives d'évolution que les autres salariés.

Cette mobilisation relève tout à la fois :

- d'une responsabilité sociale ;
- d'un enjeu de performance lié à l'accueil et à la mise en valeur de tous les talents ;
- d'une marque nécessaire et légitime de solidarité quand une situation de handicap fragilise la vie professionnelle.

Cette politique, déployée dans toutes les entreprises de la branche, se traduit par une augmentation de l'emploi des personnes en situation de handicap depuis plusieurs années. Cette évolution positive repose sur plusieurs dispositifs structurants au premier rang desquels, les accords handicap successifs conclus depuis 2007, qui déterminent le cadre, fixent les objectifs et permettent de mobiliser des moyens.

La situation au moment de la renégociation de l'accord est la suivante :

	Objectifs accord 2023/2025	Indicateurs au 31 décembre 2024 à N-1 de la fin d'accord
Taux d'emploi (direct)	6 %	6,54 %
Nombre de BOETH recrutés (CDI, alternants et CDD ≥ à 6 mois)	200 recrutements dont au moins 30 % en CDI	149 recrutements dont 63 % de CDI
Montant des achats au secteur du travail protégé et adapté	Maintien et valorisation du montant des achats au STPA	3 M €

Les engagements qualitatifs et quantitatifs de ce nouvel accord ont été en grande partie élaborés sur la base des retours d'expérience du réseau des référents handicap et de l'enquête 2025 auprès de l'ensemble des BOETH de la branche.

Ce nouvel accord, qui ne sera désormais plus agréé par l'autorité publique ni dérogatoire en application de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, entend néanmoins poursuivre et réaffirmer les ambitions de la branche en matière d'inclusion.

Il devra permettre de relever les enjeux suivants :

- poursuivre la politique de prévention de la désinsertion professionnelle et en faveur du maintien dans l'emploi ;
- maintenir l'employabilité par la formation, le parcours professionnel et la prise en compte des besoins de compensation des salariés en situation de handicap ;
- favoriser l'accès à l'emploi et recruter des personnes en situation de handicap ;
- soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap travaillant au sein du secteur du travail protégé et adapté par la politique d'achat ;
- renforcer la lutte contre les biais décisionnels induits par les stéréotypes ou préjugés en matière de handicap et faire évoluer le regard au sein de l'entreprise par l'information, la formation et la communication.

La mise en œuvre de ces actions implique de :

- développer les connaissances et les compétences des acteurs clés du portage et de la mise en œuvre de la politique handicap (référents handicap, RH, acteurs de la santé au travail, membres des CSSCT, managers...) ;
- faciliter et encourager l'acceptation par chacun des situations de handicap afin de permettre aux salariés concernés d'oser en parler et ainsi de mieux concilier leur handicap avec leur vie professionnelle ;
- renforcer les interactions et les échanges de bonnes pratiques entre les différentes entreprises de la branche et du groupe BPCE ;
- coordonner les dispositifs prévus par le présent accord avec ceux des autres accords applicables dans la branche et notamment l'accord sur la qualité de vie au travail pour développer les solidarités et le soutien aux salariés aidants.

La branche Banque populaire s'engage à maintenir un taux d'emploi *a minima* de 6 % à fin 2028 et encourage chaque entreprise à viser cet objectif ou à se maintenir au-dessus des 6 % pour celles ayant déjà atteint l'obligation légale.

1.1. Les bénéficiaires de l'accord

Constitue un handicap, au sens de la loi du 11 février 2005, « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Cette définition démontre le caractère multiple et situationnel du handicap et doit inviter à mener pour chaque situation une analyse en vue d'apporter, si nécessaire, une solution spécifique adaptée.

Le présent accord concerne les salariés visés par les dispositions de l'article L. 5212-13 du code du travail et repris en détail en annexe 1, ainsi que les personnes qui auraient engagé une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et fourni à l'entreprise la copie du justificatif de dépôt de leur dossier.

Dans l'éventualité où ces derniers n'obtiendraient finalement pas la RQTH*, ils perdraient le bénéfice des dispositions du présent accord, sans pour autant perdre le bénéfice des actions mises en œuvre ou engagées.

Enfin, il est rappelé que le décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018, relatif à la simplification de la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé prévoit pour éviter les situations de rupture de droits au moment du renouvellement de la RQTH*, que les effets du bénéfice de la RQTH délivrée au titre de la précédente décision par la CDAPH sont prorogés pour une durée de 4 mois maximum sous réserve que :

- la demande de renouvellement intervienne avant l'échéance de cette décision ;
- la CDAPH ait statué avant et au plus tard 4 mois après la réception de la demande réputée recevable.

Le bénéfice de la prorogation demeure acquis quelle que soit la décision finale.

Toutefois, les salariés dans cette situation pourront bénéficier des dispositions du présent accord jusqu'à 6 mois après la fin de validité de leur RQTH et être comptabilisés au titre de la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) jusqu'à 4 mois après la fin de validité de leur RQTH*.

1.2. Les entreprises concernées

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Banques populaires mentionné à l'article 5-1 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'épargne et des Banques populaires. Le détail des entreprises couvertes par l'accord à date de la signature est fourni en annexe.

1.3. Les acteurs de la politique « handicap »

En déclinaison de la politique en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap, la direction générale de chaque entreprise de la branche définit et est responsable sur son périmètre des conditions de mise en œuvre du présent accord. Elle impulse une dynamique notamment auprès de la ligne managériale sur toutes les dimensions de l'accord (embauche, intégration, formation, maintien en emploi...).

La mission handicap nationale effectue son rôle d'animation, de mise en œuvre et de suivi des dispositions de l'accord. Elle est rattachée à la direction des ressources humaines groupe.

Le référent handicap de chaque entité de la branche, interlocuteur privilégié de l'ensemble des salariés en situation de handicap de son entreprise, agit dans leur intérêt, avec un rôle

de coordinateur vis-à-vis du responsable hiérarchique, du gestionnaire RH, en s'appuyant sur les services médico-sociaux et l'équipe mission handicap nationale ainsi que sur tout autre intervenant dont l'expertise pourrait s'avérer nécessaire dans le cadre du dossier concerné.

Le manager, dans le cadre de sa mission d'encadrement et de développement des salariés, agit au quotidien dans l'accompagnement de son salarié.

Le service de santé au travail : le salarié en situation de handicap bénéficie d'une surveillance médicale renforcée par la médecine du travail. La réalisation d'actions d'aménagements de poste et de maintien dans l'emploi ne peut être mise en œuvre qu'avec l'accord du salarié et à la demande expresse du médecin du travail.

Les assistantes sociales interlocuteurs des personnes en situation de handicap, assurent auprès des salariés et/ou de leur famille, écoute, information et orientation. Elles accompagnent les personnes en situation de handicap et peuvent assurer en liaison avec le médecin du travail, la constitution des dossiers de demande de financement et de matériel adapté. Les assistantes sociales jouent un rôle charnière entre les personnes en situation de handicap et le référent handicap.

Les représentants du personnel qui outre leurs prérogatives légales, font partie des interlocuteurs privilégiés des salariés qui ont vocation à être sollicités pour les mesures et actions menées dans le cadre de la politique handicap.

Les experts : l'aide d'experts tels que ergonomes, psychologues... peut être sollicitée.

Article 2 | Agir pour le maintien dans l'emploi

L'enquête conduite en 2025 auprès des BOETH de la branche met en évidence que :

- pour 72 % ^[1] des répondants, la situation de handicap s'est déclarée après leur intégration au sein du groupe ;
- pour 64 % des répondants, un aménagement de leur poste a été mis en place et que cela a eu pour effet d'améliorer leur qualité de vie au travail ;
- l'absence de partage concernant la situation de handicap (dans 86 % des cas invisible) a entraîné une perte de chance de bénéficier d'un aménagement : 52 % de non-aménagement pour ceux n'ayant pas partagé avec leur manager contre 36 % pour l'ensemble des répondants ;
- l'absence d'aménagement peut encore trouver sa source dans une inquiétude à faire part de son handicap ou dans une méconnaissance des dispositifs de l'accord.

Par ailleurs, selon une estimation de l'IGAS, 1 à 2 millions de salariés, soit 5 à 10 % ^[2] d'entre eux, sont à court ou moyen terme exposés à un risque de désinsertion professionnelle en raison de leur état de santé ou d'un handicap.

Enfin, la loi du 2 août 2021, qui vise à faire de la prévention le principe cardinal d'action en matière de santé au travail, fait de la prévention de la désinsertion professionnelle un axe stratégique.

Fortes de l'expérience des précédents accords, des résultats de l'enquête, et des dernières inflexions données par la loi santé au travail du 2 août 2021, les parties réaffirment la nécessité :

- de détecter les situations le plus en amont possible ;
- d'œuvrer pour des environnements de travail sereins, permettant à chacun d'exprimer son unicité et de parler des conséquences d'une situation de handicap visible ou invisible ;

[1] L'ensemble des données relatives à l'enquête conduite en 2025 auprès de l'ensemble des BOETH du groupe BPCE et citées dans l'accord portent sur les scores obtenus au sein de la branche Banque populaire.

[2] Rapport IGAS 2017 : « La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés ».

- de favoriser une prise en charge des situations de manière coordonnée et pluridisciplinaire.

Les signataires du présent accord rappellent les notions sur lesquelles repose la politique de maintien dans l'emploi :

- la compensation du handicap consistant à prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que le handicap ne constitue pas une gêne dans une situation donnée ;
- l'obligation d'aménagement raisonnable ^[1] imposant à l'employeur de prendre « toutes les mesures appropriées » en fonction des besoins dans une situation concrète pour permettre l'accès à l'emploi, le maintien en emploi, le parcours professionnel... sous réserve que cela n'entraîne pas de « charges disproportionnées ».

Il est donc rappelé que les actions conduites au titre du maintien dans l'emploi ne visent pas à conférer un traitement préférentiel aux personnes handicapées, considérées en tant que groupe défavorisé, mais à garantir à chaque personne en situation de handicap, une égalité réelle dans une situation concrète de travail et d'emploi.

Ces 2 notions définissent le cadre dans lequel sera menée toute démarche de maintien dans l'emploi au sein de la branche Banque populaire.

Les mesures extra-légales contenues dans cet accord prennent fin à l'échéance de ce dernier et ne sauraient constituer un usage.

2.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

Les entreprises de la branche Banque populaire suivront les indicateurs suivants :

Référentiel d'évaluation du maintien dans l'emploi	
Indicateurs d'activité	Montant consacré aux aménagements de situation de travail de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH)
	Nombre de réunions d'une cellule de maintien dans l'emploi
	Nombre de situations étudiées
	Nombre de situations réglées
Indicateur de contexte	Évolution du nombre de nouvelles reconnaissances de situation de handicap (au titre de la RQTH*, incapacité permanente partielle [IPP], ou pensionnés invalides) hors recrutements
Indicateurs d'impact	Part des RQTH* échues ayant donné lieu à un renouvellement
	Étude comparée entre la part des BOETH* licenciés suite à inaptitude et la part des salariés (toute population) licenciés suite à inaptitude

Ces données seront agrégées au niveau de la mission handicap nationale dans le cadre des dispositions de suivi de l'accord.

2.2. Mesures et actions prioritaires

2.2.1. Mesures favorisant la détection des situations et l'anticipation

La détection précoce des situations à risque permet d'agir avec plus de sérénité, de temps et dans une plus grande concertation. À cette fin, seront menées les actions suivantes :

- suivi des arrêts de plus de 90 jours de tous les salariés sous la responsabilité des équipes RH et mise en place d'un dispositif d'information à destination des salariés en arrêt visant à rappeler leurs droits et leur possibilité de bénéficier d'un rendez-vous de liaison pendant

[1] Guide du défenseur des droits « Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable ».

l'arrêt de travail. Ce dernier se réalise en présence du service de prévention et de santé au travail, pour tout arrêt de travail d'une durée supérieure ou égale à un mois. Il vise, si le salarié le souhaite, à préparer son retour dans l'entreprise et à l'informer des mesures d'accompagnement mobilisables. La présence du référent handicap est possible à la demande du salarié ;

- mobilisation de l'assistante sociale pendant l'arrêt de travail ;
- recours à la visite médicale de pré-reprise, entre le salarié et le médecin du travail, désormais ouverte à tous les salariés en arrêt de travail d'un mois contre trois mois jusqu'ici. Dans le cadre de cette visite, le médecin du travail peut proposer, en fonction de l'état de santé du salarié, des mesures d'aménagement de poste ;
- coordination entre le gestionnaire RH et le référent handicap pour enclencher un suivi particulier des personnes en situation de handicap en arrêt fréquent ou de longue durée ;
- formation des managers de proximité, afin qu'ils exercent une veille et partagent au plus tôt avec les équipes RH et les services de santé au travail les situations de difficultés rencontrées ;
- poursuite, sur toute la durée de l'accord, du numéro vert « Handicap & vie au travail » tenu par un cabinet externe permettant à tout salarié en poste ou en arrêt, d'exposer sa situation, de questionner sur l'utilité de la reconnaissance administrative d'un handicap ou de disposer d'un éclairage sur toute question relative aux droits des salariés reconnus travailleurs handicapés. Cette ligne permet l'accès à des consultants handicap, à des ergonomes ou encore à des psychologues du travail et garantit la confidentialité des échanges.

Il est également rappelé que les travailleurs en situation de handicap bénéficient de modalités de suivi adaptées dans le cadre des visites de prévention et d'information des services de santé au travail selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans.

2.2.2. Mesures visant l'aménagement des situations de travail

Accompagnement à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

90 % des répondants à l'enquête conduite en 2025 auprès des BOETH* de la branche conseil-leraient à une personne en situation de handicap de se faire reconnaître travailleur handicapé et de le faire connaître au sein de leur entreprise.

Pourtant, de nombreux salariés confrontés à des difficultés de santé durables ignorent qu'ils pourraient initier une demande de reconnaissance de leur situation de handicap ou tout simplement hésitent à le faire. Il est en effet rappelé que la démarche de reconnaissance ou de renouvellement s'effectue à titre individuel, volontaire et confidentiel.

Aussi, afin de permettre aux salariés qui peuvent y prétendre de bénéficier pleinement de l'accord, ils seront sensibilisés par divers moyens à l'utilité d'une RQTH et à la mise à jour régulière de leur situation vis-à-vis de la commission des droits et d'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) :

- travail du réseau des médecins du travail, du réseau handicap et des services sociaux en termes d'information et d'aide à la constitution du dossier si cela est souhaité par le salarié ;
- autorisation d'absence payée de deux jours par an, fractionnables par demi-journées (chaque entreprise de la branche Banque populaire pouvant augmenter ce volume, selon sa politique locale, si le médecin du travail atteste de ce besoin en lien avec la situation de handicap) pour permettre la réalisation des démarches suivantes : démarches administratives de reconnaissance du handicap, suivi médical lié au handicap, rendez-vous avec un prescripteur de matériel de compensation du handicap. Cette mesure s'applique à tous les salariés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et non aux seuls titulaires d'une RQTH*. Les justificatifs à fournir à l'entreprise peuvent être de diverses

natures : attestation sur l'honneur, attestation du médecin ou de tout professionnel agissant au titre d'un besoin de compensation du handicap (audioprothésiste par exemple), bulletin de situation ou d'hospitalisation ;

- envoi d'un courrier d'alerte 9 mois avant l'échéance de la RQTH* accompagné des coordonnées du référent handicap et de la plaquette « Le handicap, parlons-en » élaboré au cours de l'accord 2020-2022 et qui sera mise à jour.

Gestion pluridisciplinaire des situations via la mobilisation de cellules de maintien dans l'emploi

Le travail en pluridisciplinarité est à poursuivre et à intensifier. Il s'exprime notamment au travers de la mobilisation de cellules de maintien dans l'emploi (CME) ayant pour objectif de préparer, le plus tôt possible, la reprise du travail ou le maintien dans l'emploi d'une personne rencontrant un problème de santé faisant peser un risque sur le maintien de son activité professionnelle. Les signataires rappellent ici l'importance :

- d'associer étroitement le salarié à la démarche ;
- de respecter le cadre de confidentialité et les règles de déontologie de chacun ;
- de déclencher une CME* le plus tôt possible ;
- d'assurer un pilotage de chaque situation traitée en CME* ;
- de tracer les étapes successives de recherches de solutions ;
- d'encourager les retours et les partages d'expériences.

Les modalités d'organisation de ces cellules (fréquence, condition de mise en place, composition) sont définies par chaque entreprise de la branche Banque populaire. Elles associent *a minima* les RH, le référent handicap, le service de santé, le management et impliquent que le salarié soit étroitement associé à l'analyse de la problématique et à la recherche de solutions.

Les CSE sont informés une fois par an *a minima*, dans le cadre de la consultation relative à la politique sociale de l'entreprise, de l'ensemble des actions conduites par ces CME* dans le respect de la confidentialité des situations individuelles.

Recherche des solutions au poste et au-delà et suivi de l'efficacité des mesures prises

L'égalité de traitement passe par une forme d'adaptation active et continue aux besoins de la personne en situation de handicap, dès lors que son handicap le justifie, via l'adoption de mesures appropriées. Par mesures appropriées, il faut entendre des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap permettant de garantir une égalité de traitement à l'égard du travailleur handicapé concerné. Ces mesures dépassent le cadre des simples aménagements ergonomiques du poste de travail. Elles visent à garantir l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés dans toutes les situations de travail et d'emploi.

Les solutions de maintien dans l'emploi sont d'abord recherchées au poste initial par l'aménagement de l'organisation du travail (temps de travail, organisation des horaires, tâches et missions...) et/ou par l'aménagement technique du poste (à cette fin, une expertise peut être mobilisée : ergonomes, ergothérapeutes, spécialistes de la déficience visuelle ou auditive, psychologue du travail...). Une attention particulière sera portée sur les salariés travailleurs handicapés exerçant dans des espaces partagés afin de tenir compte des spécificités des conditions de travail et permettre l'accès et le maintien en poste dans ce type d'environnement.

En l'absence de solution, la recherche est élargie vers d'autres métiers du groupe sur le site d'appartenance et sur les autres sites, sur des métiers compatibles avec les restrictions à l'emploi et les compétences exigées. Des formations de remise à niveau pourront être proposées à cette fin. De même, la solution de maintien dans l'emploi peut également passer par la réalisation d'un projet professionnel à l'externe. Enfin, un dispositif d'accompagnement

au repositionnement professionnel externe avec aide financière pourra être proposé par l'entreprise en cas d'impossibilité de reclassement interne au sein du groupe.

Tous les aménagements suivants (matériels et prestations – liste non exhaustive) sont pris en charge par l'accord sous réserve des fonds disponibles ou par l'Agefiph (selon son offre de services, le cas échéant), au titre de l'aménagement exclusif de la situation de travail, sans exclure les situations particulières de télétravail, à la condition que les besoins permettent de compenser le handicap :

- étude ergonomique, adaptation du poste au regard des capacités de la personne ;
- équipements et outillages spécifiquement adaptés au handicap (sièges, bureaux à hauteur variable...) ;
- solutions d'accompagnement, d'évaluation, de reconversion et de bilans de compétences ;
- prestations spécifiques de formation ;
- étude et aménagement d'un dispositif de télétravail ;
- prise en charge d'une interface de communication pour les salariés sourds et malentendants ;
- matériels et logiciels informatiques pour personnes mal ou non voyantes, dyslexiques, dyspraxiques ;
- prestations d'interprétation en LSF^[1] ou LPC^[2]... ;
- mise en place d'un transport adapté pour les trajets domicile-travail rendue impérative pour le maintien en emploi (pas de possibilité d'un autre mode de transport en raison du handicap) ;
- réalisation d'un bilan professionnel, notamment lorsqu'un salarié, sur avis du médecin du travail, ne peut plus ou ne pourra plus à terme occuper son poste d'origine. Ces bilans qui permettent de préciser les aptitudes comme le potentiel d'évolution vers d'autres activités sont pris en charge dans le budget de l'accord, s'ils sont directement en lien avec une problématique de maintien dans l'emploi.

Dans le cadre du développement du télétravail ainsi que de sa mise en œuvre, les entreprises de la branche veillent à ce que le principe de non-discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap soit respecté.

Toutes les personnes en situation de handicap accompagnées au titre du maintien dans l'emploi font l'objet d'un suivi annuel par le référent handicap. L'objectif est notamment de s'assurer de la bonne mise en place des mesures adaptées décidées et de déterminer si ces dernières doivent être ajustées ou complétées.

Par ailleurs, il est rappelé que dans le cas particulier où la solution de maintien dans l'emploi passe par un reclassement à un poste de qualification moindre, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération (au prorata de son temps de travail) ainsi que de sa classification antérieure.

Concernant les dispositifs de fin de carrière, ils sont prévus par l'accord relatif à la GEPP groupe du 17 juillet 2025. Le présent accord adapte favorablement l'aménagement des fins de carrière et la transmission entre activité et retraite pour les salariés reconnus travailleurs handicapés.

Accès au dispositif n° 1 : temps partiel de fin de carrière

Ce dispositif intervient sur une durée comprise entre 6 et 48 mois (contre 36 pour l'ensemble des salariés) précédant immédiatement le départ volontaire à la retraite sur demande exclusive du salarié reconnu travailleur handicapé et sous réserve de l'acceptation de l'entreprise.

[1] LSF : Langue des signes française.

[2] LPC : Langage parlé complété.

Les salariés reconnus travailleurs handicapés autorisés à travailler à temps partiel dans le cadre du présent dispositif, bénéficient, à titre dérogatoire, d'une majoration de 9 % de leur rémunération brute annuelle de base proratisée. Cette majoration est exclusive de toute autre dispositif de majoration de la rémunération des salariés à temps partiel en vigueur dans l'entreprise. Le dispositif le plus favorable au salarié sera appliqué.

Accès au dispositif n° 2 : aménagement du temps de travail sous forme de congé de fin de carrière (CFC)

Ce dispositif est établi pour une durée de 12, 24 ou 36 mois précédant impérativement le départ volontaire à la retraite, à la demande exclusive du salarié reconnu travailleur handicapé et sous réserve de l'acceptation de l'entreprise.

L'entrée de ce dispositif est réservée aux salariés travaillant *a minima* à 80 %. Il donne lieu avant sa mise en œuvre à la formalisation d'un avenant spécifique au contrat de travail, matérialisant les engagements réciproques des parties et l'acceptation d'un congé de fin de carrière.

Le salarié reconnu travailleur handicapé entrant dans le congé de fin de carrière perçoit une rémunération annuelle brute égale à 80 % du salaire de base annuel, proratisé en considération de son taux d'activité le cas échéant.

Pour être éligible à ces mesures d'aménagement des fins de carrière, le salarié reconnu travailleur handicapé doit avoir 5 années d'ancienneté minimum au sein du groupe à la date d'entrée dans le dispositif.

2.2.3. Aides individuelles visant le maintien de l'employabilité

Le maintien en emploi durable peut également passer par l'adoption par l'entreprise de mesures visant à maintenir l'employabilité de ses salariés en situation de handicap les aidant à faire face à des besoins de compensation de leur handicap dans un champ professionnel et personnel. Il s'agit ainsi d'aider les salariés en situation de handicap à prévenir ou compenser des désavantages qui pèsent sur eux, notamment dans le domaine de l'emploi.

Ces aides se distinguent des actions prises au titre des mesures appropriées visant l'aménagement des situations de travail (art. 2.2.2) par le fait :

- que leurs effets peuvent aider la personne à la fois dans sa sphère professionnelle mais aussi privée ;
- qu'elles constituent une action positive supplémentaire de la part de l'employeur ne répondant pas à une obligation légale ;
- qu'elles interviennent toujours après la mobilisation de toutes les aides de droit commun mobilisables (sécurité sociale, mutuelle, MDPH au titre de la prestation de compensation du handicap [PCH]...) mais en amont de l'aide possible de l'Agefiph.

Il s'agit des aides suivantes, dans la limite de montants indiqués en annexe :

- participation au passage d'un permis de conduire adapté ;
- aide à l'adaptation du véhicule ou à l'acquisition d'un véhicule aménagé justifiée par le handicap ;
- participation aux frais d'un déménagement imposé par une situation de handicap ;
- financement complémentaire d'appareillages destinés à la compensation du handicap et dont l'utilisation se prolonge en dehors des locaux de l'entreprise (ex. prothèse auditive).

Ces aides sont non soumises à l'assiette des cotisations sociales, sous réserve :

- qu'elles soient strictement accordées aux salariés BOETH* ;
- que le lien entre l'aide consentie et le handicap soit établi (à ce titre, un écrit est demandé au médecin du travail ou à l'assistante sociale) ;

- que cette aide soit attribuée non pas de manière automatique mais après examen individualisé du dossier par une personne compétente en la matière (assistante sociale) ou une commission *ad hoc* (CME*).

2.3. Autres mesures possibles pour amplifier l'action

Les entreprises de la branche Banque populaire ont pu au cours des accords précédents mettre en place des mesures ou actions complémentaires. Dans un souci de partage et de démultiplication de ces bonnes pratiques, citons par exemple :

- la mise en place de chèques CESU visant à aider à un meilleur équilibre de vie (cette mesure ne peut pas être financée sur le budget de l'accord handicap, elle est prise en charge par les entreprises) ;
- la signature d'un accord de dons de jours dont les bénéficiaires peuvent être ouverts aux salariés dits aidants et aux salariés en situation de handicap ;
- la mise en place d'un réseau d'ambassadeurs en situation de handicap. Sous l'animation du référent local, leurs missions peuvent prendre des formes diverses comme :
 - écouter et conseiller des collègues en situation de handicap ou des collègues aidants d'un enfant ou conjoint handicapé ;
 - apporter vécu et idées afin d'améliorer la mise en œuvre de l'accord tant au niveau local que sur sollicitation de la mission handicap nationale ;
 - participer à l'alimentation de supports de communication sur le sujet du handicap ;
 - contribuer au rayonnement de l'engagement handicap de l'entreprise ;
- le développement de dispositifs d'immersion (d'une durée variable) permettant tout à la fois :
 - la découverte d'un nouveau métier (pour les dispositifs courts de type « vis ma vie ») ;
 - le deuil d'un ancien métier ne pouvant plus être exercé en raison du handicap ;
- le développement de compétences en vue de la construction et aboutissement d'un projet d'évolution professionnelle (pour les dispositifs plus longs) ;
- l'aménagement du temps de travail : sur demande du salarié, bénéfice d'une réduction de 30 minutes par jour du temps de travail sans perte de rémunération ;
- la prise en charge de la part patronale des cotisations sociales sur une base temps plein en cas de mise en place d'un temps partiel.

Article 3 | **Agir pour l'employabilité : garantir l'égalité des chances dans l'accès à la formation et les parcours professionnels**

L'enquête conduite auprès des BOETH de la branche des Banques populaires invite à poursuivre l'engagement en faveur de l'égalité des chances dans l'accès à la formation et pour les parcours professionnels.

La direction et les organisations syndicales représentatives signataires réaffirment en conséquence l'importance que, par les mesures de l'accord, les travailleurs en situation de handicap puissent développer un projet professionnel en rapport avec leurs ambitions, leurs aptitudes et les opportunités offertes par les entreprises de la branche Banque populaire, sans que le handicap constitue une entrave.

3.1. Mesures prioritaires

3.1.1. Actions en faveur de l'égalité des chances en matière de formation

Avec l'objectif d'accompagner le projet professionnel, d'assurer l'employabilité et si nécessaire de permettre le retour ou le maintien à l'emploi, une attention toute particulière est apportée par les managers à la formation des salariés en situation de handicap de leurs équipes (sous réserve que cette information ait été partagée par le salarié avec son manager).

Le plan de formation individuel du salarié doit tenir compte, si besoin, des particularités liées au handicap. Le gestionnaire RH, en lien avec les managers, et le référent handicap, veille à ce que les formations internes ou externes soient mises en œuvre selon des modalités appropriées compatibles avec le handicap de la personne. Une attention devra tout particulièrement être apportée à la situation des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi à temps partiel.

Il est rappelé que le budget de l'accord peut permettre la prise en charge des surcoûts suivants permettant l'accès à la formation d'un salarié bénéficiaire : prestations d'interprétariat en LSF* ou LPC*, traductions sous forme de sous-titrage écrit en temps réel (vélotypie), allongement de la durée de formation (pour faire face à des besoins de soins par exemple). Il en va de même pour les éventuels surcoûts en lien avec le handicap et relatifs aux transports vers les lieux de formation ou à des besoins spécifiques d'hébergement.

Lors de sa conception, le cahier des charges formation prendra en compte les attendus concernant l'accessibilité des parcours de formation (présentiel, e-learning, blended learning...) à tout type de handicap, et notamment aux handicaps sensoriels.

Par ailleurs, les dispositifs permettant d'accroître le niveau de qualification des personnes en situation de handicap doivent être promus auprès des personnes concernées, notamment celui concernant la VAE ou tout autre dispositif de formation bancaire diplômante. Les équipes RH veilleront notamment à apporter un éclairage aux salariés reconnus travailleurs handicapés sur le nouveau dispositif de compte personnel de formation de transition professionnelle (CPF) et sur sa majoration (décret n° 2019-566 du 7 juin 2019).

Les référents handicap sont invités lors de leurs échanges avec les salariés en situation de handicap à accorder une attention particulière à l'accès à la formation autre que réglementaire et à agir pour celles et ceux n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 2 ans, afin de comprendre les causes de cette situation et d'y remédier si nécessaire afin de garantir l'employabilité des salariés en situation de handicap.

3.1.2. Actions en faveur de l'égalité des chances en matière de parcours professionnel

L'enquête a démontré que si 81 % des répondants de la branche ont partagé leur situation de handicap avec leur manager, les entretiens annuels ne sont que dans 3 cas sur 10 une occasion d'évoquer l'incidence du handicap et les éventuels besoins associés.

Dès lors que l'existence d'une situation de handicap est partagée par le salarié avec son manager, ce dernier, veille tout particulièrement à la bonne adéquation des aménagements effectués, à l'intégration au sein de l'équipe, à l'acquisition et au développement des compétences, comme au parcours professionnel.

Ces points sont à aborder lors de l'entretien d'évaluation professionnelle et de l'entretien professionnel. Les référents handicap seront invités en amont de chaque campagne des entretiens annuels à remettre respectivement aux managers, ainsi qu'aux salariés en situation de handicap une fiche pratique élaborée par la mission handicap nationale. Elle a pour vocation de les aider à accorder une juste place au handicap lors de ces entretiens.

Tout besoin identifié en lien avec le handicap est à remonter au plus tôt au référent handicap et au gestionnaire RH par le manager.

Il est entendu que l'état de capacité après aménagement optimal de la situation de travail doit être pris en compte par le manager dans la fixation des objectifs. Il peut pour cela s'appuyer sur l'analyse du médecin du travail et la connaissance de la situation par le référent handicap, afin de juger de la pertinence d'une telle action. Si nécessaire, un appui externe peut également être mobilisé afin de compléter l'évaluation.

En cas de projet de mobilité impliquant une mobilité géographique entre deux entreprises du groupe, le référent handicap de l'entreprise de départ, veille à prendre contact avant l'arrivée de la personne avec l'entreprise d'arrivée. Il sera notamment évoqué :

- la nécessité de faire suivre en temps utiles un éventuel aménagement de poste ;
- le souhait/besoin de procéder à une information et sensibilisation du management et/ou de l'équipe ;
- la nécessité de mobiliser l'appui d'une assistante sociale, notamment pour le bon transfert des éléments administratifs ou exécution d'aides de compensation du handicap dans la sphère personnelle (changement de MDPH*, continuité des droits de PCH*, soutien à la recherche d'un logement adapté...).

3.1.3. Actions en faveur de l'accessibilité

Un lieu de travail est considéré comme accessible aux personnes en situation de handicap lorsque celles-ci peuvent y accéder, se repérer, y circuler, communiquer, et si nécessaire les évacuer avec la plus grande autonomie et dans les meilleures conditions de sécurité possibles.

Concernant les obligations d'accessibilité des locaux de travail, il convient de distinguer :

- la maîtrise d'ouvrage qui a une obligation de moyens, autrement dit de respecter les prescriptions techniques déterminées par l'arrêté du 27 juin 1994 et complétées par un décret en 2009 indiquant que « les lieux de travail construits depuis 2010, y compris les locaux annexes, aménagés dans un bâtiment neuf ou dans la partie neuve d'un bâtiment existant sont accessibles aux personnes en situation de handicap, quel que soit leur type de handicap » ;
- l'employeur qui est soumis à une obligation de résultat face à un besoin de mise en accessibilité pour un salarié et ce quelle que soit la date de construction du bâtiment, sous réserve que cet aménagement ne constitue pas une charge disproportionnée. L'employeur ne peut donc se limiter à la seule conformité des locaux aux règles de construction et aux prescriptions techniques mais a le choix de l'aménagement à réaliser dans les limites de la non-discrimination.

Les entreprises de la branche Banque populaire veilleront au respect de ces obligations en qualité de propriétaire ou lors de la signature de baux de location à usage professionnel.

Les demandes concernant l'accessibilité des locaux formulées pour répondre à des besoins spécifiques d'un travailleur en situation de handicap doivent être examinées avec la plus grande réactivité et l'avis du salarié sera pris en compte pour la recherche de solutions. Seuls ces travaux relatifs à un besoin clairement identifié pour permettre l'accès à l'emploi, le maintien en emploi ou la mobilité d'un salarié reconnu travailleur handicapé donnent lieu à un financement dans le cadre de l'accord handicap.

Il est également rappelé que :

- les procédures d'évacuation des locaux, et l'aménagement des signaux de sécurité doivent prendre en compte les personnes présentant un handicap. Lors de l'arrivée d'un nouveau salarié en situation de handicap, ou de l'aggravation d'une situation existante, l'établissement propose un exercice individuel d'évacuation personnalisé. Cet exercice permet notamment d'identifier les éventuelles actions à réaliser pour assurer une future évacuation dans des conditions optimales ;
- l'accessibilité porte également sur l'accès à l'information et à la formation (intranet, plaquette, vidéo...). À ce titre, un module de formation en e-learning consacré à l'accessibilité numérique est à disposition de l'ensemble des entreprises du groupe BPCE via la plateforme Click & Learn. Toutes les personnes en charge de projets numériques (fonctions RH, responsables communication, responsables IT...) sont invitées à le suivre afin de savoir comment prendre en compte l'accessibilité à son niveau et à chaque étape d'un projet numérique.

3.2. Autres mesures possibles pour amplifier l'action

Les entreprises de la branche Banque populaire réfléchiront à d'autres mesures pouvant favoriser la prise de confiance des travailleurs en situation de handicap en leur potentiel d'évolution, le soutien managérial au développement des compétences des salariés concernés par un handicap, les moyens de compenser le handicap au poste et dans l'accès à la formation, la capacité des salariés en situation de handicap à se projeter dans un nouveau projet professionnel dans un contexte suffisamment sécurisant pour eux. L'ensemble de ces éléments apparaissent en effet comme des déterminants clés des parcours professionnels des personnes touchées par un handicap.

Les actions et initiatives suivantes sont encouragées, sans que cela ne constitue une liste exhaustive :

- mise en place de coachings pour favoriser la prise de confiance et l'évolution de travailleurs en situation de handicap compétents et volontaires vers des postes à responsabilité ;
- ouverture de dispositifs de mentoring pour des salariés en situation de handicap volontaires ;
- propositions de dispositifs de type « vis ma vie » visant à faire découvrir d'autres métiers, à aider un salarié en situation de handicap à s'y projeter (notamment en termes de compatibilité entre les exigences du poste et la situation de handicap) ;
- travail sur les fiches métiers afin de mettre en évidence les exigences principales en termes de contraintes physiques, sensorielles, d'organisation du travail...

Article 4 | Favoriser l'accès à l'emploi et recruter des personnes handicapées

Il est unanimement constaté un écart majeur d'insertion sur le marché du travail entre les personnes en situation de handicap et le reste de la population : 35 % des personnes reconnues handicapées sont en emploi contre 64 % dans l'ensemble de la population^[1].

En parallèle, la branche Banque populaire est confrontée à des enjeux spécifiques en termes de recrutement de salariés en situation de handicap :

- la pyramide des âges de son effectif en situation de handicap laisse présager une potentielle baisse du taux d'emploi direct si de nouveaux salariés en situation de handicap ne viennent pas compenser les départs naturels en inactivité (29 % des BOETH de la branche ont plus de 55 ans au 31 décembre 2023) ;
- la technicité des métiers et les niveaux de diplômes requis rendent le sourcing de travailleurs en situation de handicap complexe.

4.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

Les entreprises de la branche Banque populaire s'engagent sur un minimum de 200 recrutements sur 3 ans. Les recrutements pris en compte pourront prendre la forme de CDI, de CDD de plus de 6 mois ou de contrats en alternance (professionnalisation ou d'apprentissage).

Sur ces recrutements, les entreprises de la branche Banque populaire veillent à conclure une part minimale de 30 % de CDI (soit *a minima* 60 recrutements en CDI). Le calcul du taux inclut les CDD, contrats en alternance ou missions d'intérim pérennisés par un CDI. Elles s'engagent aussi à réaliser l'accueil d'au moins 15 alternants en situation de handicap par an.

Soucieuses de contribuer sous toutes ses formes au développement des compétences des personnes en situation de handicap, les parties signataires réaffirment leur volonté d'accueillir par ailleurs des stagiaires en situation de handicap.

[1] Auvigne F, Walraet E., Branchu C. et Drolez B. (2017), Le mode de financement de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, IGF-IGAS, décembre.

Avec l'aide de la mission handicap nationale, ces objectifs seront déclinés au niveau des entreprises dans les 3 mois suivants la signature de l'accord, en fonction de leur contexte et de leur potentiel de recrutement, étant entendu que la somme des recrutements devra permettre d'atteindre les 200 recrutements précités.

Ces recrutements sont réalisés en cohérence avec les principes de non-discrimination et d'égalité des chances prévus par les textes et portés par les valeurs de la branche Banque populaire. À ce titre :

- tout recrutement de personne en situation de handicap est avant tout basé sur l'évaluation des compétences. L'état de santé ou le handicap (hors inaptitude constatée par la médecine du travail) ne peut constituer un motif valable pour écarter un candidat du processus de recrutement ;
- le processus de recrutement, s'il est intégré à la politique de recrutement générale de l'entreprise, pourra néanmoins être adapté dans l'hypothèse où la situation de handicap le justifierait (présence d'un interprète en LSF* lors des entretiens par exemple ou autre mesure de compensation du handicap).

Les entreprises de la branche Banque populaire suivront les indicateurs suivants :

Référentiel d'évaluation de l'embauche et insertion des BOETH	
Indicateurs de résultats	Nombre de recrutements de BOETH*
	Flux d'embauche consacré aux BOETH* (part des embauches consacrée à des travailleurs reconnus handicapés)
	Étude comparée en matière d'accueil et de recrutement entre BOETH* et l'ensemble de la population sur 3 critères : catégorie socioprofessionnelle (T/C)/type de contrat/filière métier

Ces données seront agrégées au niveau de la mission handicap nationale dans le cadre des dispositions de suivi de l'accord.

4.2. Mesures prioritaires

Les actions prioritaires visent 3 objectifs : la professionnalisation des personnes en situation de handicap, le sourcing de candidats et l'accompagnement de l'intégration.

4.2.1. Actions au service de la professionnalisation des personnes en situation de handicap

Dans une perspective de professionnalisation et de développement de l'employabilité, les entreprises de la branche Banque populaire favoriseront l'accueil et la formation de personnes en situation de handicap au travers de stages ou de contrats en alternance.

Ces derniers constituent en effet un moyen efficace d'élever le niveau de formation des personnes en situation de handicap, de couvrir les besoins ultérieurs de recrutement et de faire progresser le taux d'emploi du présent accord.

Tous les types de stages seront favorisés étant entendu que les dispositions légales en vigueur depuis 2020 permettent une prise en compte des stages quelle que soit leur durée dans le calcul du taux d'emploi direct.

Toutes les opportunités de partenariats avec des associations, écoles ou universités seront étudiées, que leur objet soit d'accueillir des stagiaires en situation de handicap dans les entreprises ou de donner de la visibilité aux métiers de la banque en général, à la politique handicap de la branche Banque populaire en particulier.

S'agissant de l'alternance, les entreprises de la branche Banque populaire mettront en œuvre des dispositifs d'alternance en vue d'accueillir des jeunes en situation de handicap. Compte

tenu de la structure des métiers de la branche Banque populaire, les cursus de formation en alternance auront principalement pour objet d'accompagner des personnes en situation de handicap vers les métiers de la banque de détail à travers des formations telles que licence professionnelle banque ou BTS banque.

La branche Banque populaire expérimentera d'autres dispositifs comparables existants ou qui pourraient émerger durant la période de l'accord et en particulier des programmes qui pourraient être montés *ad hoc*, avec l'Agefiph notamment.

4.2.2. Actions au service du sourcing et du recrutement

Les entreprises de la branche Banque populaire entendent poursuivre leurs actions visant à rechercher et repérer des candidats en situation de handicap susceptibles de les rejoindre. À cet égard, la participation à des forums d'emploi, présentiels ou virtuels, ainsi que les partenariats ayant vocation à donner un maximum de visibilité des offres d'emploi auprès des candidats en situation de handicap seront poursuivis.

La politique de recrutement de personnes en situation de handicap sera portée par des campagnes de communication externe et par le site Internet visant à donner de la visibilité aux métiers, à valoriser l'engagement en matière d'emploi de personnes en situation de handicap pour au final, drainer des candidatures.

Par ailleurs, le processus de recrutement, depuis la présélection jusqu'à la sélection finale pourra être adapté au regard des caractéristiques générales de la population des personnes en situation de handicap demandeuses d'emploi et des besoins individuels des candidats en matière de compensation. Pour ce faire, les équipes RH, recruteurs et managers seront sensibilisés et formés aux biais décisionnels, aux principes de non-discrimination appliqués au handicap et, de manière pratico-pratique aux clés de lecture d'un CV ou à la conduite des entretiens. La notion de compétences transposables et les méthodes d'évaluation des habiletés seront valorisées compte tenu des écarts pouvant exister entre le niveau de formation des demandeurs d'emploi en situation de handicap et les exigences habituellement requises par les entreprises de la branche Banque populaire.

La mission handicap nationale maintiendra son rôle en matière de recrutement et d'intégration :

- en développant des partenariats nationaux avec les acteurs du placement et de l'insertion de personnes en situation de handicap ;
- en mettant à disposition des outils et supports visant à dynamiser quantitativement et qualitativement le recrutement et l'intégration.

4.2.3. Actions visant à optimiser les chances de réussite d'une intégration

Afin de garantir une bonne prise en compte du handicap dans le cadre de l'intégration d'un salarié en situation de handicap, chaque entreprise de la branche Banque populaire veillera à intégrer la dimension du handicap dans le dispositif d'intégration Onboarding, dès lors qu'elle le met en place. À cette fin, la mission handicap nationale met à disposition des entreprises des contenus à intégrer pour informer les salariés sur la politique handicap (présentation de la politique handicap, texte de l'accord de branche, infographie des résultats annuels...). D'autres informations peuvent être mises à disposition comme des documents d'information sur la reconnaissance, le contact des acteurs internes de l'entreprise, le CERFA de demande de RQTH et les éventuelles mesures complémentaires en cas d'accords locaux.

Une attention particulière sera portée à la question de la confidentialité et du partage de la situation de handicap avec le manager et les collègues, à la tenue du poste et l'adéquation entre la situation de travail et l'état de santé du salarié, à la qualité de l'intégration dans l'équipe. Différentes mesures d'accompagnement peuvent être mises en place lors de l'accueil : aménagement de la situation de travail, suivi individualisé, soutien d'un partenaire extérieur expert...

Une sensibilisation du manager et/ou de l'équipe sera désormais systématiquement proposée par le référent handicap et mise en place, sauf désaccord exprimé par le salarié accueilli, que ce soit dans le cadre d'une première intégration dans l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité.

Les éventuelles mesures d'accompagnement seront pilotées par les référents handicap des entreprises de la branche Banque populaire, en lien avec le management, les services de santé au travail et les salariés directement concernés.

4.3. Autres mesures possibles pour amplifier l'action

En complément des actions prioritaires précitées, les entreprises de la branche Banque populaire se tourneront vers une diversification des filières de recrutement :

- en confiant des missions de recrutement à des cabinets spécialisés ;
- en introduisant, dans les contrats cadre avec des entreprises de travail temporaire des objectifs chiffrés sur le placement d'intérimaires en situation de handicap ;
- en recherchant des missions à confier aux entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) ;
- en créant des dispositifs de parrainage d'étudiants en situation de handicap.

Des partenariats seront également mis en place directement par chaque entreprise de la branche Banque populaire sur son bassin d'emploi, nombre de structures spécialisées dans le placement de personnes en situation de handicap étant implantées en local.

Article 5 | *Soutenir l'emploi externe de personnes handicapées par la politique d'achats*

Le développement de politiques d'achats responsables et solidaires de la part des entreprises représente un enjeu fort au plan national. Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT au nombre de 1 450 en France) et les entreprises adaptées (EA – près de 800) offrent un cadre de travail adapté et assurent un accompagnement de qualité via un cadre de soutien adapté à près de 150 000 personnes handicapées momentanément ou durablement éloignées de l'emploi en milieu ordinaire.

En recourant aux prestations du secteur du travail protégé et adapté et des travailleurs indépendants handicapés (TIH), les entreprises de la branche Banque populaire entendent :

- soutenir l'emploi des personnes en situation de handicap les plus fragilisées ;
- répondre à des besoins d'achats via des collaborations avec des structures performantes à vocation sociale et solidaire dans le cadre de la démarche PHARE (politique handicap et achats responsables) ;
- diminuer la contribution par le développement des achats en complément de l'emploi direct pour les entreprises se trouvant en deçà du taux d'emploi de 6 %.

5.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les achats au secteur du travail protégé et adapté (STPA) ne donnent plus lieu à des unités bénéficiaires et ne sont plus comptabilisés dans le calcul du taux d'emploi. Dorénavant et en application de l'article L. 5212-10-1, la passation de contrat de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des ESAT*, EA* ou TIH* donneront lieu à une déduction permettant de diminuer le montant de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi. Les règles d'application en sont les suivantes :

- application d'un taux de 30 % au prix total hors taxes des fournitures, travaux ou prestations achetés duquel sont déduits tous les coûts autres que ceux liés à la main-d'œuvre (notion de CA utile) ;

- puis déduction de cette somme du montant de la contribution dans la limite de 50 % si l'entreprise emploie moins de 3 % de BOETH* dans ses effectifs ou de 75 % si l'entreprise se situe à 3 % ou au-delà.

L'objectif pour la branche Banque populaire est de maintenir et de valoriser des actions favorisant les achats confiés à ces structures dans le cadre d'un engagement porté par la RSE et la direction des achats solidaires.

Les indicateurs retenus dans le cadre de cette politique au niveau de chaque entreprise et au niveau de la mission handicap nationale sont les suivants :

Référentiel d'évaluation : achats au secteur protégé, adapté et TIH	
Indicateur d'activité	Au national : part des entreprises couvertes par l'accord ayant fait appel aux ESAT, EA, TIH* dans l'année
Indicateur de résultat	Montant du CA utile confié aux ESAT, EA et TIH*
Indicateur d'impact	Montant de baisse de contribution générée par ces achats pour les entreprises sous les 6 %

5.2. Mesures prioritaires

Repérer les partenaires possibles et ouvrir les contrats cadre

Cette ambition passe par :

- la mise en place d'un plan d'actions annuel par chaque fonction achats des entreprises de la branche Banque populaire avec l'appui de BPCE achats et services pour atteindre l'objectif fixé à l'accord ;
- un travail de veille, de rencontre et de promotion des nouvelles structures ou des activités récemment développées par des partenaires plus anciens par les acheteurs de BPCE achats et services et les référents handicap ;
- une intégration de ces structures de la manière la plus systématique possible dans les appels d'offres ;
- une insertion d'un critère social portant sur le développement de la co-traitance dans les appels d'offres conclus avec des prestataires ordinaires.

Faire connaître l'étendue des possibles et convaincre du bien-fondé de ces achats

Le développement des achats au STPA* souffre encore d'un manque de connaissance de ces structures et d'une persistance de représentations contre lesquelles il convient de lutter en faisant découvrir l'étendue de leur offre de services et leur professionnalisme.

À ce titre, les actions suivantes sont encouragées :

- action permettant la rencontre directe avec des ESAT* et EA* (visite sur site, dégustation de plateaux-repas avec les assistantes d'équipe, organisation d'un handi-marché de Noël...) ;
- poursuite de l'information sur le STPA* et les TIH* via notamment la mise à disposition d'outils de type annuaire qualifié (accès à l'annuaire via le site du réseau HOSMOZ) ;
- poursuite des sensibilisations des acheteurs locaux et des prescripteurs ;
- sensibilisation des instances représentatives du personnel pour leurs activités d'œuvres sociales.

Accompagner les EA* et ESAT* et veiller à la qualité des emplois de nos partenaires

Un soutien matériel, financier, ou encore sous forme d'apport de compétences pourra être apporté aux EA* et ESAT* pour répondre à des besoins de la branche Banque populaire, non encore ou incomplètement satisfaits par le secteur.

Au préalable de la passation d'un contrat, les entreprises sont invitées à demander à leur partenaire de transmettre les agréments délivrés par les autorités compétentes attestant bien de leur appartenance au STPA* ou de leur titre de TIH*.

Par ailleurs, les projets permettant de recourir sur site aux compétences de travailleurs handicapés employés au sein du STPA* sont encouragés. La mission handicap nationale poursuivra sa veille concernant la création d'EATT (entreprise adaptée de travail temporaire) afin de communiquer aux entreprises de la branche les coordonnées de ces dernières présentes dans leur périmètre géographique. Ces entreprises adaptées de travail temporaire constituent une innovation pour les entreprises adaptées et une nouvelle piste d'action pour la branche. Il s'agit en effet de faire émerger un spécialiste de l'intérim de travailleurs handicapés dans les conditions fixées par le cadre réglementaire du travail temporaire, en utilisant les opportunités d'emploi pour mettre les travailleurs handicapés en situation d'acquérir une expérience professionnelle, une qualification dans le cadre d'un parcours d'accompagnement individualisé en vue de leur accès à un emploi durable chez les autres employeurs d'un territoire.

Acheter et valoriser avec justesse

Chaque année, BPCE achats et services et la mission handicap nationale accompagnent les référents handicap dans la collecte des attestations des fournisseurs du STPA en vue de s'assurer que les processus sont posés pour une valorisation juste et exhaustive des achats, en vue de la déclaration en DSN au titre de l'obligation d'emploi.

Article 6 | *Poursuivre le travail de changement de regard sur le handicap*

L'enquête conduite en 2025 auprès des BOETH de la branche met en évidence que : les répondants soutiennent en majorité que leur entreprise et le groupe BPCE agissent en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap (moyenne de 7,4 attribuée en note d'adhésion à la proposition).

Au niveau national, une enquête datant de 2021^[1] portant sur la perception de l'emploi des personnes en situation de handicap attire notre attention sur le fait :

- que les français ont majoritairement une vision stéréotypée du handicap et en méconnaissent les réalités plurielles : moins de 10 % des personnes interrogées savent que 80 % des handicaps sont invisibles ;
- que si l'embauche de personnes handicapées est jugée majoritairement difficile, la présence de salariés en situation de handicap dans l'entreprise est aussi vue comme une opportunité ;
- que les salariés qui travaillent avec des personnes en situation de handicap émettent des jugements plus positifs. Si ces derniers estiment très largement que travailler aux côtés d'une personne handicapée nécessite des aménagements concrets (74 %), ils sont aussi particulièrement nombreux à penser qu'il s'agit aussi de l'occasion de mettre en place de nouvelles manières de faire (80 %) et que cela ne change rien dans leur quotidien (69 %).

Sensibiliser et former pour déconstruire les idées reçues qui sont autant d'obstacles à des intégrations professionnelles nombreuses et de qualité s'impose donc toujours comme un pré-requis de la politique d'emploi volontariste de la branche Banque populaire.

Pour cet accord, il est apparu particulièrement important :

[1] 4^e édition du baromètre Agefiph-Ifof auprès des entreprises, des salariés et du grand public.

- de poursuivre l’information directe aux salariés en situation de handicap pour favoriser leurs contacts avec le réseau d’appui et l’accès aux dispositifs de l’accord afin de mener une vie professionnelle conforme à leurs aptitudes et ambitions ;
- de poursuivre l’information et professionnalisation d’acteurs clés au premier rang desquels les managers, référents handicap et service de santé au travail ;
- de permettre le partage d’expériences et de valoriser les équipes engagées.

6.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

En matière d’information, de communication et de formation, les indicateurs de suivi se situent au niveau de la mission handicap nationale. Les référents handicap de chaque entreprise sont invités une fois par an à remonter ces éléments de bilan en portant une appréciation sur l’efficacité des actions proposées par le groupe et/ou réalisées localement, afin d’orienter le plan d’actions.

Référentiel d’évaluation : information, sensibilisation, formation	
Indicateur d’activité	Revue annuelle des actions proposées par la mission handicap nationale et bilan de leur utilisation par les entreprises de la branche

6.2. Promouvoir l’accord et son contenu

■ La mission handicap nationale :

Il apparaît important d’assurer un portage rapide des ambitions de ce nouvel accord auprès de tous les acteurs clés. En conséquence, la mission handicap nationale dotera les référents handicap d’un kit de communication permettant de présenter l’accord auprès de différentes parties prenantes clés (CODIR, CSSCT, salariés en situation de handicap, managers) dès le début de sa mise en œuvre.

■ Les entreprises :

Le portage de ce nouvel accord commence dans les 6 mois suivants sa signature, par une présentation en CODIR des ambitions de la branche par le référent handicap de l’entreprise. C’est l’occasion de partager l’objectif concernant le maintien du taux d’emploi fixé à l’accord et d’enclencher la réflexion sur les objectifs de recrutement de l’entreprise et plus largement ses priorités de plan d’actions. Il sera également présenté au CSE de chaque entreprise.

6.3. Agir pour faire évoluer les représentations et favoriser l’emploi

Les actions de sensibilisation visent à déconstruire les représentations qui sont autant d’obstacles à l’intégration professionnelle de personnes en situation de handicap.

La mission handicap nationale poursuivra son action pour mettre à disposition des entreprises de la branche Banque populaire des outils de communication et de sensibilisation adaptés, sous différents formats. Les outils s’attacheront notamment à faire comprendre la prédominance des formes de handicaps invisibles et les potentiels besoins associés. L’accès aux Hand’E passe-ports via la plateforme interne Click & Learn sera maintenu sur toute la durée de l’accord.

Les référents handicap seront régulièrement sollicités pour faire remonter les besoins des entreprises en la matière, que ce soit sur les cibles prioritaires à toucher, les thématiques à aborder ou les formats à privilégier.

À partir de ces éléments, les entreprises construiront leur plan d’action annuel et mèneront des actions de leur propre initiative, à l’occasion par exemple de la semaine européenne pour l’emploi de personnes handicapées (SEEPH).

S'agissant de la communication externe, les parties signataires soulignent qu'elle doit être conduite dans l'objectif :

- de rechercher des candidats en situation de handicap en faisant connaître la marque employeur et l'engagement du groupe en la matière ;
- de participer à des échanges interentreprises ou des projets de recherche sur le thème de l'emploi des personnes en situation de handicap, si l'opportunité se présente.

Enfin, les actions de formation plus ciblées visent à professionnaliser des acteurs clés de cette politique d'emploi. La mission handicap nationale est en charge de développer une offre Groupe de formations, pouvant être déclinées en tant que de besoin par les entreprises de la branche Banque populaire. Parmi cette offre mobilisable :

- formation des nouveaux référents handicap au travers d'un parcours en 4 étapes : entretien avec la mission handicap nationale/formation socle d'une journée/formation à l'outil de pilotage et de reporting POPEI/journée d'échanges de pratiques 4 à 6 mois après la prise de mission ;
- formation continue des référents handicap et de la mission handicap nationale ;
- formation des gestionnaires RH et des recruteurs ;
- formation des managers ;
- formation des représentants du personnel : ces derniers, et notamment les membres des CSSCT, pourront bénéficier de formations de sensibilisation aux situations de handicap ;
- formation des équipes concernées par l'accueil d'une personne en situation de handicap ;
- formation des acheteurs ;
- formation des personnes occupant des fonctions pouvant jouer un rôle dans le maintien en emploi (moyens généraux, informatique...).

La mission handicap nationale sera en veille au cours de cet accord pour faire évoluer cette offre de formation en ouvrant de nouvelles formations pouvant par exemple s'adresser aux salariés en situation de handicap pour les aider à mieux vivre et partager leur handicap au travail ou encore à être acteur de leur parcours professionnel.

Enfin, un nouvel échange trimestriel sera proposé à l'ensemble des référents handicap sous forme de groupes d'analyses de pratiques. Le but est de les aider à prendre du recul sur les situations parfois difficiles qu'ils accompagnent et à trouver auprès de leurs pairs des ressources.

Article 7 | *Piloter, animer et suivre l'accord*

L'accord engage à la fois la branche et les entreprises de la branche Banque populaire. Le pilotage est essentiel à la réussite de l'accord, permettant la mobilisation de tous sur le respect des objectifs qualitatifs et quantitatifs de l'accord et un travail permanent d'ajustement aux enjeux pouvant émerger en cours d'accord.

Le pilotage s'organise à 3 niveaux :

- la mission handicap nationale est en charge de piloter le plan d'actions global et d'être en appui des entreprises pour la réussite de leur plan d'actions ;
- un comité de pilotage au sein de la DRH de chaque entreprise est en responsabilité de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un plan d'actions annuel conforme aux engagements de l'accord et tenant compte des spécificités et du contexte de l'entreprise ;
- un référent handicap par entreprise agit pour la mise en œuvre opérationnelle et le déploiement de l'accord au plus près du terrain.

7.1. Objectifs de progrès et indicateurs de suivis retenus

La mission handicap nationale est en charge chaque année de :

- la consolidation des déclarations relatives à l'OETH* ;
- un bilan financier permettant de donner à voir l'utilisation des fonds alloués dans le cadre des règles de fonctionnement propres ;
- un bilan annuel et un pré-bilan à 6 mois de la date de fin de l'accord pour la branche Banque populaire à destination de la commission de suivi.

Il est rappelé que depuis le 1^{er} janvier 2020, la déclaration relative à l'OETH* ne s'effectue plus via la DOETH (déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés) mais via la DSN (déclaration sociale nominative) avec l'Urssaf comme organisme collecteur et de contrôle.

En complément des indicateurs suivis dans ce cadre (taux d'emploi, unités générées par l'emploi direct, déduction de contribution au titre des achats...), la mission handicap nationale suivra dans le cadre de cet accord 2 indicateurs attestant de la manière dont l'accord est piloté :

Référentiel d'évaluation : pilotage, animation et suivi de l'accord	
Indicateur d'activité	Part des entreprises ayant présenté l'accord en CODIR et CSE dans les 6 mois suivants la signature de l'accord
	Part des entreprises ayant un référent handicap disposant d'une lettre de mission signée.
	Temps moyen dédié à cette mission (cf. lettre de mission en annexe)

7.2. Organisation et moyens dédiés au pilotage de l'accord

7.2.1. La mission handicap nationale

La mission handicap nationale, assurée par la DRH du groupe BPCE et composée d'une personne, a pour objet :

- de piloter la mise en œuvre de l'accord de branche ;
- d'assurer sur un plan national la promotion de l'accord de branche, et représenter la branche dans les instances groupes sur les questions relatives à l'emploi de personnes en situation de handicap ;
- d'animer et professionnaliser le réseau des référents handicap avec notamment une visée de partage d'expériences ;
- d'apporter son appui et expertise aux référents handicap et aux entreprises en matière de recrutement, d'alternance, d'intégration, de maintien dans l'emploi, d'aides aux salariés en situation de handicap ;
- d'être en veille et nouer tout partenariat national utile à la réussite de la politique de la branche avec des acteurs du handicap ;
- d'accompagner les entreprises de la branche Banque populaire dans la conception de leur plan d'action annuel ;
- d'organiser et consolider les résultats obtenus par le biais des dispositifs de déclaration (DSN* et DOETH* en début de chaque année pour ce qui concerne les achats et le recours à des intérimaires en situation de handicap) mais aussi des comptes rendus internes fournis par les entreprises de la branche Banque populaire ;
- d'assurer le suivi budgétaire et veiller notamment à l'utilisation du budget selon les priorités fixées à l'accord ;
- de préparer les éléments nécessaires pour la tenue de la commission de suivi de l'accord.

7.2.2. Le comité de pilotage handicap

La politique handicap doit être portée au plus haut niveau et bénéficier d'un soutien et d'une impulsion des directions. À ce titre, les entreprises de la branche Banque populaire mettent en place pendant toute la durée de l'accord un comité de pilotage handicap.

Ce comité est en charge de garantir une dimension collective à la mise en œuvre de l'accord handicap sur son périmètre. Ses missions sont les suivantes :

- suivre les indicateurs témoignant de l'avancée de la politique d'emploi de personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise, dans le respect des engagements de l'accord de branche ;
- élaborer un plan d'actions et suivre sa mise en œuvre effective pour chacun des axes d'engagement (recrutement, maintien en emploi, achats, formation et parcours professionnels des salariés en situation de handicap) et de soutien (information, communication, formation des acteurs) ;
- être force de propositions.

Sa composition et sa fréquence de réunion sont laissées à l'appréciation de chaque entreprise de la branche Banque populaire, sachant qu'il est composé *a minima* de la direction des ressources humaines, du référent handicap et de la fonction achats. Le comité de pilotage handicap peut être ouvert aux membres du service de santé au travail, à l'assistant(e) social(e), aux représentants des organisations syndicales signataires, à un représentant de la direction de la communication, à des représentants de la ligne managériale ou encore à un ou des salarié(s) en situation de handicap ou pas désireux de s'investir.

Leur première action consiste à se réunir dans les 6 mois suivant la signature de l'accord pour définir le plan d'action de l'année 2026 et les grandes priorités d'actions sur les 3 ans de l'accord.

7.2.3. Les référents handicap des entreprises

Chaque entreprise de la branche Banque populaire nomme et missionne un référent handicap, appartenant à la filière RH.

Ce dernier anime la politique handicap de son entreprise et coordonne, avec le comité de pilotage handicap dont il est membre de droit, la mise en œuvre du plan d'actions au sein de son entreprise.

Pour ce faire, chaque référent handicap :

- dispose d'une lettre de mission signée par sa direction (modèle en annexe de l'accord – cette lettre de mission doit être adressée à la mission handicap nationale qui s'assurera que chaque référent handicap dispose bien d'une lettre de mission comprenant un temps de travail dédié) ;
- suit les formations mises en place par la mission handicap nationale pour son professionnalisme et appui à la réalisation de ses missions ;
- participe chaque année au réseau des référents handicap réuni à 2 reprises ;
- participe à des réunions thématiques qui pourront également être organisées en cas de besoin ;
- est membre de droit du comité de pilotage handicap ;
- dispose des moyens de communication pour faire connaître son rôle auprès des salariés de son périmètre ;
- voit sa mission et sa charge de travail correspondante reconnues et évaluées lors de son entretien annuel ;
- développe le rôle du référent handicap.

Le temps de travail consacré à cette mission ne peut être inférieur à 30 % du temps d'activité du référent handicap. Cette charge abordée lors de l'entretien annuel sur la base d'un bilan de l'année écoulée peut être révisée pour l'année suivante.

7.2.4. Les représentants du personnel

L'ensemble des signataires du présent accord rappelle le rôle important des représentants du personnel dans la définition et l'accompagnement de la mise en œuvre de la politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap.

■ Au niveau de la branche :

Les organisations syndicales signataires sont parties prenantes de la mise en œuvre des engagements de l'accord. Elles participent à sa déclinaison, notamment au travers de son suivi dans le cadre de la commission de suivi de branche.

■ Au niveau de l'entreprise :

Les instances représentatives du personnel sont informées et agissent dans le cadre des prérogatives qui leur sont dévolues par le code du travail et notamment lors de la présentation du rapport de la mission handicap dans le cadre de la consultation annuelle du CSE sur la politique sociale et les consultations relatives aux inaptitudes.

Enfin, les élus du personnel sont des relais importants pour contribuer au changement de regard sur le handicap et peuvent faciliter la remontée d'informations de terrain.

Une présentation des dispositions du présent accord sera réalisée par les entreprises auprès de leur CSE dans les 6 mois suivant la signature de l'accord.

7.3. Suivi de l'accord

7.3.1. Suivi au niveau de la branche

Une commission de suivi de l'accord, composée des organisations syndicales signataires représentatives dans la branche Banque populaire, se réunit une fois par an pour étudier le bilan quantitatif et qualitatif de l'année écoulée, le bilan financier et le plan d'actions de l'année en cours. Elle peut demander un amendement de ce plan d'action au regard des difficultés rencontrées, ou encore de nouvelles priorités d'actions qui émergeraient. L'ensemble des documents étudiés sont remis aux membres de la commission de suivi de branche au moins 7 jours ouvrés avant la tenue de la réunion.

Les représentants des organisations syndicales signataires qui participent à la commission de suivi bénéficient d'un temps forfaitaire de trois heures de préparation au cours de la matinée qui précède la tenue de la réunion.

Le temps passé par les membres de la commission de suivi de la branche lors des réunions et le temps de préparation sont considérés comme le temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

7.3.2. Suivi au niveau des entreprises

Le CSE est en charge du suivi annuel de la mise en œuvre des actions prévues et du budget consacré à leur réalisation. Concernant les règles liées à la confidentialité du statut de travailleur handicapé, il est rappelé :

- que le code du travail ne s'oppose pas à ce que soit communiqué en séance aux représentants du CSE le nom des bénéficiaires d'aménagement de poste au titre du handicap, sauf désaccord explicite du salarié. À titre préventif, on veillera toutefois à ne pas porter le nom de ces personnes sur le PV du CSE ;

- qu'en revanche, la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est confidentielle et ne doit en aucun cas être divulguée aux représentants du personnel, aux IRP ou à toute autre personne en dehors des représentants officiels de l'entreprise.

7.4. Budget de l'accord handicap

Le calcul de l'obligation d'emploi s'effectue au niveau de chaque entreprise.

Un budget de fonctionnement centralisé sera constitué par une cotisation modulée en fonction de la taille de chaque entreprise de la branche Banque populaire.

7.4.1. Ressources de la mission handicap nationale

Pour financer les actions de la mission handicap nationale et plus particulièrement les actions permettant une mutualisation d'action et de moyens entre les entreprises de la branche Banque populaire, un budget de fonctionnement centralisé sera constitué par une cotisation modulée en fonction de la taille de chaque entreprise de la branche.

7.4.2. Ressources des missions handicap des entreprises

Chaque entreprise détermine les ressources allouées à sa mission handicap.

Il est rappelé que les rémunérations des référents handicap ne sont pas imputées sur le budget du présent accord.

Article 8 | Les dispositions finales

8.1. Durée de l'accord et conditions de validité

Le présent accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap est conclu pour une durée déterminée de 3 ans courant du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2028.

8.2. Demande de révision

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et selon les modalités suivantes :

Jusqu'à la fin de la durée de l'accord, le présent accord peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

8.3. Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 27 août 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH)

Il est rappelé que conformément à la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 : « constitue un handicap (...) toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Le présent accord est applicable à tous les salariés rattachés aux établissements couverts par l'accord et par les dispositions de l'article L. 5212-13 du code du travail tel qu'il résulte de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005.

Sont visés :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées par le biais d'une RQTH ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale à condition que l'invalidité réduise d'au moins 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles (anciennement carte d'invalidité) ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- sous certaines conditions, les veufs, veuves et orphelins de guerre ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

Par conséquent, en vertu de la législation nationale, les employeurs ne sont tenus à une obligation d'aménagement raisonnable que pour autant que le candidat à un emploi ou le salarié, bien qu'étant handicapé, justifie d'une reconnaissance administrative de son handicap au titre de l'une de ces différentes catégories.

Annexe 2 Liste des entreprises couvertes par l'accord

Banque populaire Alsace Lorraine Champagne.
Banque populaire Auvergne Rhône-Alpes.
Banque populaire Aquitaine Centre Atlantique.
Banque populaire Bourgogne Franche-Comté.
Banque populaire Grand Ouest.
Banque populaire Méditerranée.
Banque populaire du Nord.
Banque populaire Occitane.
Banque populaire Rives de Paris.
Banque populaire Sud.
Banque populaire Val de France.
BRED – Banque populaire.
CASDEN – Banque populaire.
Crédit coopératif.

Annexe 3 Lettre de mission du référent handicap entreprise

Les engagements de la branche Banque populaire en faveur de l'intégration professionnelle des salariés en situation de handicap sont formalisés dans le cadre d'un accord 2026-2028.

Dans ce cadre, (entreprise) désigne M./Mme (nom, prénom) comme référent handicap.

Il (elle) a notamment en charge de :

- faire connaître l'accord au sein de l'entreprise, notamment au sein du CODIR lors de la signature de l'accord ;
- conseiller la DRH et les lignes managériales sur les dispositions de l'accord ;
- formuler des propositions pour faire progresser le taux d'emploi de l'entreprise et faire respecter sa contribution aux engagements de l'accord de branche en participant au comité de pilotage handicap ;
- assurer la promotion de l'accord auprès de tous les salariés mais aussi des partenaires externes ;
- connaître les travailleurs en situation de handicap de son périmètre, les informer de l'ensemble des dispositifs de l'accord et aides dont ils peuvent bénéficier, d'activer les relais locaux chaque fois que nécessaire (service de santé au travail, assistants sociaux, RH, expert externe...) ;
- s'assurer que les processus d'aménagements des situations de travail sont enclenchés dans les meilleurs délais et sont efficaces ;
- développer des partenariats avec des partenaires externes pour favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap sous toutes ses formes (stages, alternance, embauche, intérim, achats...) ;
- relayer sur son périmètre les actions de sensibilisation, communication et formation proposées par la mission handicap nationale ;
- mettre à jour régulièrement les données concernant les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, la gestion du budget handicap d'entreprise et le reporting nécessaire auprès de la mission handicap nationale ;
- réaliser le suivi des actions prévues au plan d'actions et préparer leur bilan annuel (engagements quantitatifs et objectifs qualitatifs) en consolidant les données sur son périmètre et en les transmettant à la mission handicap nationale via un compte rendu interne.

Pour ce faire, il (elle) :

- suit les formations mises en place par la mission handicap nationale pour son professionnalisme et appui à la réalisation de ses missions ;
- participe chaque année au réseau des référents handicap réuni à 2 reprises ainsi qu'à une réunion de travail sur une thématique choisie ;
- est membre de droit du comité de pilotage handicap ;
- voit sa mission et sa charge de travail correspondante reconnues et évaluées lors de son entretien annuel ;
- dispose des moyens de communication pour faire connaître son rôle auprès des salariés de son périmètre.

Vous consacrez pour cela de l'ordre de% de votre temps de travail à cette mission.

Signature du/de la DRH de l'entreprise.

Annexe 4 Synthèse des objectifs chiffrés de l'accord

Taux d'emploi

Maintenir un taux d'emploi de 6 % fin 2028 pour la branche Banque populaire.

Recrutement

Recruter un minimum de 200 personnes reconnues BOETH sur 3 ans (recrutements pris en compte : CDI, CDD de plus de 6 mois ou contrats en alternance-professionnalisation ou d'apprentissage) dont une part minimale de 30 % de CDI (soit un minimum de 60).

Accueillir *a minima* 45 alternants en situation de handicap sur la durée de l'accord.

Déclinaison au niveau des entreprises dans les 3 mois suivants la signature de l'accord de ces objectifs, étant entendu que la somme des recrutements permettra d'atteindre les 200 recrutements.

Achats au STPA et aux TIH

Maintenir et valoriser les actions favorisant les achats confiés aux structures du STPA dans le cadre d'un engagement porté par la RSE et la direction des achats solidaires.

Annexe 5 Synthèse des indicateurs de suivi constituant le référentiel d'évaluation

	Au niveau de la branche	Au niveau de chaque entreprise
Maintien dans l'emploi et employabilité		
Montant consacré aux aménagements de situation de travail de BOETH	X	X
Nombre de réunions d'une cellule de maintien dans l'emploi	X	X
Évolution du nombre de nouvelles reconnaissances de la situation de handicap	X	X
Part des RQTH échues ayant donné lieu à un renouvellement	X	X
Étude comparée entre la part des BOETH licenciés suite à inaptitude et la part des salariés (toute population) licenciés suite à inaptitude	X	X
<i>A minima</i> 1 examen de situation comparée au cours de l'accord concernant le nombre d'augmentations individuelles et le nombre de promotion (changement de classification)	X	X
Embauche et insertion		
Nombre de recrutements de BOETH	X	X
Flux d'embauche consacré aux BOETH (part des embauches consacrée à des travailleurs reconnus handicapés)	X	X
Étude comparée en matière d'accueil et de recrutement entre BOETH et l'ensemble de la population sur 3 critères : catégorie socio professionnelle/type de contrat/filière métier	X	X
Achats au secteur adapté et TIH		
Part des entreprises couvertes par l'accord ayant fait appel aux ESAT, EA, TIH dans l'année	X	
Montant du CA utile confié aux ESAT, EA et TIH	X	X
Montant de baisse de contribution générée par ces achats pour les entreprises sous les 6 %	X	X
Information, sensibilisation, formation		
Revue annuelle des actions proposées par la mission handicap nationale et bilan de leur utilisation par les entreprises de la branche	X	
Pilotage, animation et suivi		
Part des entreprises ayant présenté l'accord en CODIR et CSE dans les 6 mois suivants la signature de l'accord	X	

	Au niveau de la branche	Au niveau de chaque entreprise
Part des entreprises ayant un référent handicap disposant d'une lettre de mission signée	X	
Temps moyen dédié à cette mission		
Budget alloué au titre de l'année	X	X
Budget dépensé au titre de l'année	X	X
Éléments consolidés de réponse à l'obligation d'emploi		
Effectif d'assujettissement	X	X
Effectif de BOETH employés	X	X
Nombre d'unités bénéficiaires générées par l'emploi	X	X
Taux d'emploi (direct)	X	X
Contribution brute et contribution nette après déductions possibles (achats, intérim, ECAP)	X	X

Annexe 6 Détail des aides individuelles visant le maintien de l'employabilité

Ces aides se distinguent des actions prises au titre des mesures appropriées visant l'aménagement des situations de travail par le fait :

- que leurs effets peuvent aider la personne à la fois dans sa sphère professionnelle mais aussi privée ;
- qu'elles constituent une action positive supplémentaire de la part de l'employeur ne répondant pas à une obligation légale ;
- qu'elles interviennent toujours après la mobilisation de toutes les aides de droit commun mobilisables (sécurité sociale, mutuelle, MDPH au titre de la PCH...) mais en amont de l'éventuelle aide de l'Agefiph.

Il s'agit des aides suivantes, dans la limite de montants ci-dessous :

Type d'aides	Montant et conditions
Participation au passage d'un permis de conduire adapté	1 000 € maximum une fois dans la vie professionnelle du salarié
Aide à l'adaptation d'un véhicule justifiée par le handicap et permettant l'accès ou le maintien en emploi	Sur présentation du devis et des réponses aux aides de droit commun sollicitées : 4 000 € maximum sur la durée de l'accord
Aide à l'acquisition d'un véhicule adapté hors boîte automatique justifiée par le handicap et permettant l'accès ou le maintien en emploi	Sur présentation du devis et des réponses aux aides de droit commun sollicitées : 4 000 € maximum sur la durée de l'accord
Participation aux frais de déménagement imposé par la situation de handicap (par exemple : accès à un logement répondant aux besoins d'accessibilité)	1 000 € maximum sur la durée de l'accord
Financement complémentaire d'appareillages destinés à la compensation du handicap et dont l'utilisation se prolonge en dehors des locaux de l'entreprise	Sur présentation du devis et des réponses aux aides de droit commun sollicitées et avant aide éventuelle de l'Agefiph : – 800 € par prothèse et 1 600 € pour 2 prothèses sur la durée de l'accord ; – montant porté à 2 000 € pour un fauteuil roulant : attribuable au maximum 1 fois sur la durée de l'accord

Annexe 7 Rappel non exhaustif des modes de référencement et de compensation des différents types de handicap

■ Le handicap moteur concerne les personnes atteintes d'une diminution partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs. Elles rencontrent des difficultés à se déplacer, conserver ou changer de position, effectuer certains gestes et parfois des difficultés à oraliser (trouble de la dextérité, paralysies, troubles musculaires, troubles musculo-squelettiques, fibromyalgies, lombalgie, rhumatisme, malformation, paralysie, accident vasculaire cérébral [AVC]...).

■ Le handicap auditif concerne des personnes atteintes de surdité, qui est un état pathologique caractérisé par une perte partielle ou totale du sens de l'ouïe. Ce handicap peut être présent dès la naissance ou acquis durant la vie de la personne.

■ Le handicap visuel (myopie, presbytie, strabisme, rétinite, daltonisme...) se caractérise par une perte de l'acuité visuelle pouvant aller jusqu'à la cécité.

■ Le handicap psychique, tel que la schizophrénie ou le trouble bipolaire, apparaît au cours de l'existence. Le handicap psychique peut également être induit par le développement de troubles névrotiques comme les troubles obsessionnels compulsifs ou les troubles de la personnalité. Il se traduit par un dysfonctionnement de la personnalité, sans nécessairement atteindre des capacités intellectuelles.

■ Le handicap mental a pour conséquence des difficultés de compréhension, de limitation des apprentissages, des connaissances, de la réflexion, de la mémoire ou de la concentration (autisme, trisomie 21...).

■ Le handicap cognitif concerne les personnes souffrant de troubles de l'attention ou de la perception tels que la dyslexie ou dyspraxie.

■ Les maladies invalidantes. Il s'agit de toutes les maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses (diabète, hémophilie, sida, cancer, hyperthyroïdie, hypertension, insuffisance cardiaque, allergie, eczéma, épilepsie...). Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives. Elles entraînent une restriction d'activité (motrice, quantité de travail à accomplir, durée de l'intensité pour le réaliser).

Introduction de la notion de compensation, en référence à l'article L. 114-1-1 (V) du code de l'action sociale et des familles : « la personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie ».

Parmi les principales mesures de compensation du handicap figurent notamment les actions suivantes :

■ Les compensations dites « techniques » :

- aménagements techniques des postes de travail (bureau réglable en hauteur, siège ergonomique, écran adapté, loupe d'écran...), avec l'appui éventuel d'experts (notamment ergonomes) ;
- financement d'aides techniques (logiciels pour personnes malvoyantes ou malentendantes, abonnement à un service de langue des signes à distance...) ou d'aides à la personne dans

l'entreprise (interprètes en langue des signes français [LSF], auxiliaire de vie professionnelle...);

- aides au transport pour les déplacements professionnels et/ou le trajet entre le domicile et le lieu de travail. La prise en charge des transports pour le trajet entre le domicile et le lieu de travail dans la limite de deux trajets par jour, peut être accordée sous réserve de l'impossibilité pour le salarié de prendre les transports en commun ou de se rendre sur son lieu de travail avec son véhicule personnel. Cette prise en charge des trajets sera accordée sur préconisation du médecin du travail. Cette dernière peut être ponctuelle ou récurrente. Elle est renouvelable *a minima* tous les 6 mois afin de tenir compte de l'évolution de la situation de santé du salarié. La mission handicap recommandera au salarié de se rapprocher des services sociaux du travail pour bénéficier d'une prestation de compensation du handicap (PCH) versée par la MDPH ou pour bénéficier d'une reconnaissance de la lourdeur du handicap.

■ Les compensations organisationnelles :

Toute autre mesure qui se révélerait équitable et nécessaire et faisant l'objet d'une préconisation médicale du médecin du travail :

- aménagements de la charge, du rythme et/ou de l'organisation du travail ;
- aménagements individuels d'horaires et/ou mise en œuvre du télétravail pour raisons médicales ou contraintes de déplacement, lorsque les métiers ne sont pas éligibles au télétravail ou lorsque la préconisation médicale déroge au cadre général du télétravail. Dans ce cadre, ces aménagements reposent sur une préconisation du médecin du travail.

En cas de télétravail, le matériel informatique est dupliqué au domicile du salarié ainsi que tous autres dispositifs (lampe, fauteuil...) sous réserve qu'ils compensent les conséquences du handicap du salarié.

■ Les compensations d'accompagnement spécifique, managérial ou psychologique : suivi managérial de proximité, accompagnement spécifique individuel ou d'équipe (de type coaching)...

L'aménagement de l'accessibilité des locaux au-delà des obligations légales (en cas de problème d'accessibilité à un restaurant d'entreprise, des tickets restaurant pourront être attribués aux personnes en situation de handicap jusqu'à la résolution du problème d'accès). Il est précisé que les collaborateurs se rendant sur leur lieu de travail avec leur véhicule personnel et titulaires d'une carte mobilité inclusion portant la mention « stationnement prioritaire », disposent dans les parkings de places accessibles aux salariés en situation de handicap. Les référents handicap pourront renseigner les collaborateurs sur ce dispositif et les éventuelles autres mesures spécifiques et complémentaires envisageables pour les immeubles qui n'en disposeraient pas.

■ Les compensations financières des conséquences du handicap, dans l'environnement privé lorsqu'un lien avec l'exercice de l'emploi (embauche et maintien dans l'emploi) est établi.

Annexe 8 Glossaire

AGEFIPH – Association de gestion des fonds pour l’insertion professionnelle des personnes handicapées.

BOETH – Bénéficiaire de l’obligation d’emploi de travailleurs handicapés.

CDAPH – Commission des droits et de l’autonomie des personnes handicapées.

CME – Cellule de maintien en emploi.

DOETH – Déclaration obligatoire d’emploi de travailleurs handicapés.

EA – Entreprise adaptée.

ESAT – Établissement de service et d’aide par le travail.

LPC – Langage parlé complété.

LSF – Langue des signes française.

MDPH – Maison départementale des personnes handicapées.

OETH – Obligation d’emploi de travailleurs handicapés.

PCH – Prestation de compensation du handicap.

RQTH – Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

RLH – Reconnaissance de lourdeur du handicap.

STPA – Secteur du travail protégé et adapté.

TIH – Travailleur indépendant handicapé.

Convention collective nationale

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

Accord du 19 janvier 2026

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Gironde et Landes)

NOR : ASET2650320M

IDCC : 3248

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

UIMM Gironde Landes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT métallurgie ;

USM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la métallurgie, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux PMI/ETI des secteurs suivants : automobile, batteries, viti-vinicole, agroéquipements, bâtiment/construction.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à favoriser la préservation des emplois et le développement des compétences professionnelles des salariés, enjeux importants pour la diversification des entreprises de la métallurgie.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie des départements de la Gironde et des Landes a été partagé par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord ; il fait ressortir les principaux éléments suivants :

- le secteur de la métallurgie (code NAF 24 à 33 excepté le 31) de la Gironde et des Landes représente, à fin juin 2025, 36 267 salariés (respectivement 30 824 et 5 443) répartis dans 1 405 établissements (respectivement 1 108 et 297). Si, à l'exception de la parenthèse Covid 19, la circonscription a connu une progression continue des effectifs de 2010 à mars 2025 (avec près de 11 000 emplois gagnés sur la période), on note à partir du mois de juin une inversion de tendance (240 emplois perdus sur le deuxième trimestre) ;
- la métallurgie sur la circonscription représente 52 % du total des effectifs du secteur industriel ;
- les taux de chômage de 7,1 % pour la Gironde et de 6,7 % pour les Landes, bien qu'inférieurs à la moyenne nationale (7,7 %) sont cependant en progression ; au 3^e trimestre, le nombre de personnes inscrites à France Travail, tous secteurs confondus, qui ne sont ni en attente d'orientation ni en parcours social augmente ainsi de 1,5 % (+ 6,2 % sur un an) ;
- au deuxième trimestre 2025, la baisse de l'emploi intérimaire en Nouvelle-Aquitaine touche les 3 principaux secteurs d'activités dont le secteur industriel, lequel après un trimestre de quasi-stabilité (+ 0,1 %), repart à la baisse avec – 1,0 %, une tendance opposée à la hausse observée au plan national (+ 1,2 %). Tous secteurs confondus, la baisse de l'emploi intérimaire en Nouvelle-Aquitaine est le résultat de tendances contrastées au sein de notre circonscription ; s'il diminue en Gironde (– 3,0 %) il connaît une évolution favorable (+ 3,4 %) dans les Landes. Sur un an, la baisse est particulièrement marquée en Gironde (– 16,5 %) ;
- en nombre de défaillances, tous secteurs confondus, la Nouvelle-Aquitaine affiche au troisième trimestre une augmentation sensible (+ 12 %).

Éléments conjoncturels

Au plan national, les dernières données relatives à la conjoncture et au marché du travail mettent en évidence les principaux points ci-dessous :

- l'impact de l'incertitude politique sur les perspectives d'embauche et d'investissement des entreprises ;
- la baisse des investissements des entreprises, notamment dans l'industrie (– 8 % à – 9 % depuis l'été 2023) ;
- la stabilisation des recrutements dans l'industrie à des niveaux modérés ;
- le passage en négatif de l'évolution annuelle des effectifs industriels au T2 2025 ;
- la disparité sectorielle avec l'aéronautique qui reste en positif (+ 3 % sur un an) mais montre des signes de ralentissement ;
- la prévision de 16 000 pertes nettes d'emplois dans l'industrie entre les T4 2024 et T4 2025 selon l'Insee ;
- la stagnation de la productivité depuis la crise Covid.

Au plan territorial, la dernière enquête de conjoncture de l'UIMM Nouvelle-Aquitaine fait état d'un 3^e trimestre perçu comme moyen à difficile par la majorité des répondants.

L'analyse des différentes réponses fait en effet état d'une stagnation d'activité, d'une « fatigue » économique, d'un ralentissement, ou encore d'une visibilité très limitée.

Sur le volet commerce, l'affaîssement des volumes se confirme, illustré par une dégradation du remplissage des carnets de commandes ressentie par 48 % des sondés et du chiffre d'affaires dégradé pour 45 % des répondants.

Si l'activité et l'investissement sont restés globalement stables au cours du 3^e trimestre 2025, plus d'un tiers des entreprises signalent une dégradation, accentuée par une pression croissante sur la trésorerie pour près de 4 dirigeants sur 10 et, sur le volet RH, des tensions qui ne s'améliorent pas : les difficultés de recrutement s'accroissent, l'absentéisme progresse pour 33 % des structures, et l'intérim diminue pour 34 %.

Sur les marchés de destination, les secteurs de l'automobile et de la construction demeurent toujours en net recul.

Sur les prévisions du dernier trimestre 2025, la note de confiance moyenne des dirigeants dans la conjoncture économique et dans les perspectives de développement d'activités de leur entreprise régresse de 10 % par rapport à la période T1 – T2.

Les prévisions confirment une dégradation attendue des carnets de commandes (49 % des répondants), ainsi qu'une baisse anticipée du chiffre d'affaires pour une proportion équivalente.

La rentabilité est perçue comme dégradée pour 47 % également des dirigeants.

Les tensions financières persistent, avec une trésorerie perçue comme dégradée par 38 % du panel. Côté investissement, plus d'un tiers envisage un recul.

La sécurisation des compétences clés (via des parcours alternance-CDI ou un volant d'intérim calibré) est particulièrement identifiée parmi les recommandations opérationnelles.

Le dernier baromètre de l'économie girondine, édité par la CCI de Bordeaux-Gironde au mois d'octobre, décrit pour sa part un climat d'affaires « toujours incertain », ses principaux indicateurs étant tous en baisse au troisième trimestre – tout comme l'indice de confiance – pour la première fois depuis la création du baromètre en 2019. L'industrie fait partie des secteurs les plus touchés.

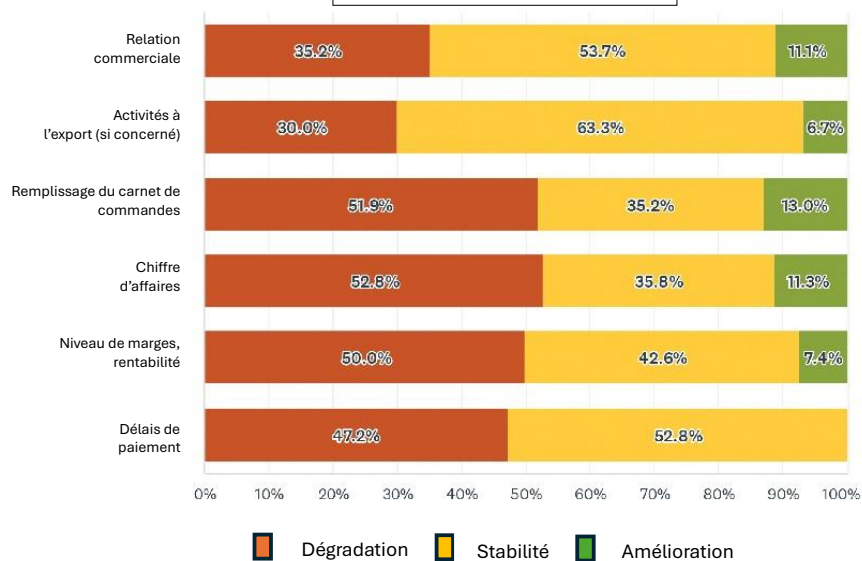
Une extraction de l'enquête de conjoncture de l'UIMM Nouvelle-Aquitaine sur les départements de la Gironde et des Landes met notamment en exergue les éléments suivants :

(Voir page suivante.)

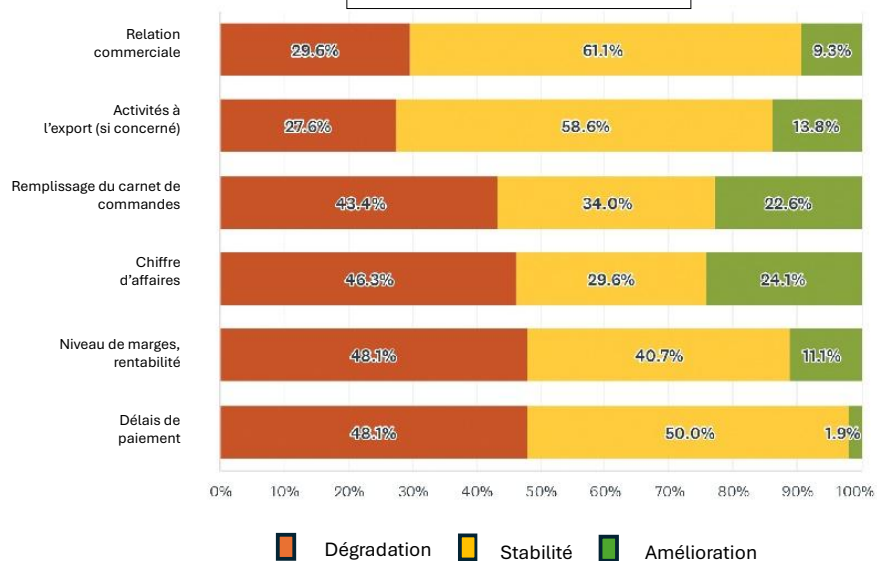
Relations clients

Données génériques à l'ensemble du champ professionnel de la métallurgie

Période écoulée T3 2025

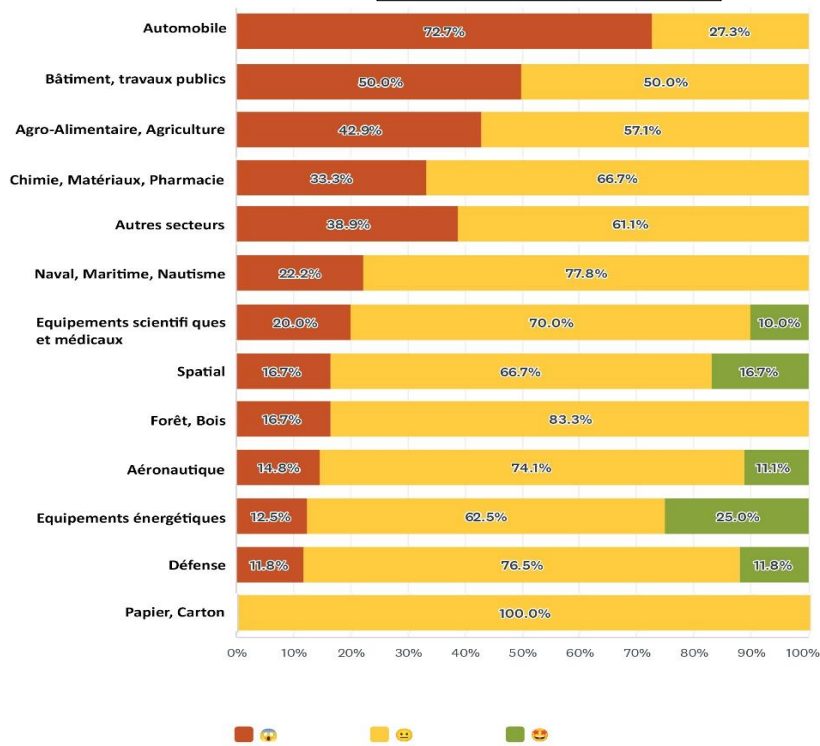


Prévision sur T4 2025

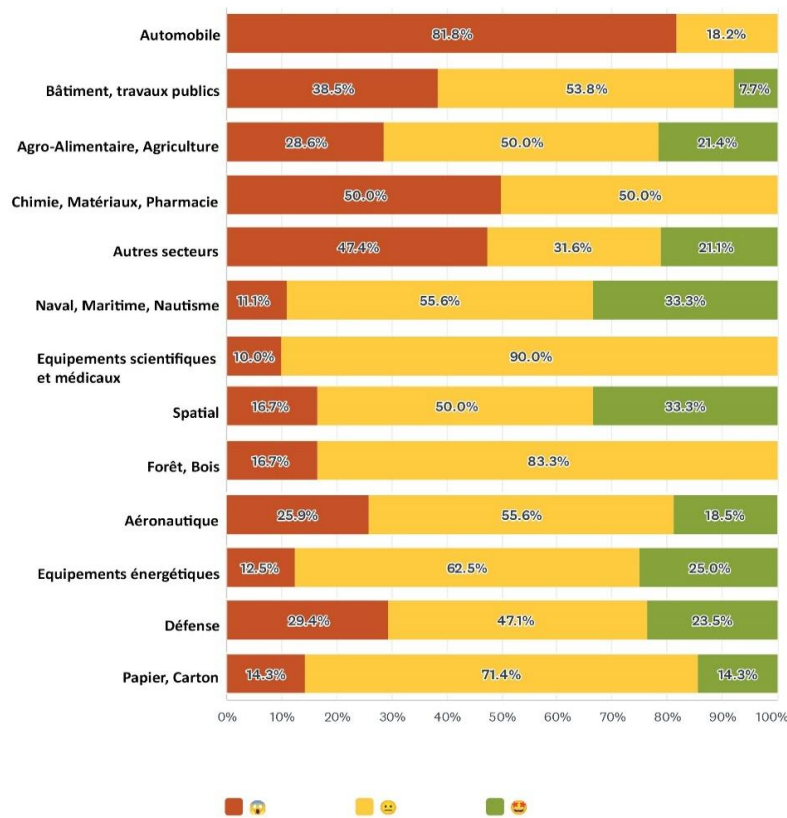


Les différentes filières

Période écoulée T3 2025



Prévision sur T4 2025



Automobile et batteries

Le secteur automobile français traverse une crise profonde :

- recul des immatriculations neuves (– 3,2 % en 2024) ;
- chute de la production nationale (– 11 % en 2024) ;
- stagnation, voire recul des ventes de véhicules électriques ;
- menaces fortes sur les sous-traitants : la branche de la métallurgie concentrait encore plus de 60 % des effectifs de l’amont automobile en 2023, soit près de 208 000 emplois sur les quelque 340 000 emplois que comptait l’amont automobile en 2023. Les fermetures d’usines dans la forge, la fonderie, la plasturgie, la métallurgie vont s’accélérer ; 35 000 à 40 000 emplois sont menacés).

Pour la métallurgie, l’impact est tangible : recul des carnets de commandes, pression sur la trésorerie, investissements gelés, incertitude sur l’emploi dans les sites les plus exposés à l’automobile, comme le montre la conjoncture régionale UIMM Nouvelle-Aquitaine.

Dans le même temps, la branche métallurgie conserve des perspectives de croissance d’emplois à moyen terme dans une perspective favorable de réindustrialisation, à condition de réalouer rapidement les capacités et les compétences vers les filières en croissance (aéronautique, défense, énergie, batteries, numérique industriel).

La pyramide des âges constitue un enjeu majeur pour l’amont automobile. D’ici 2030, ce sont 18 % des effectifs actuels qui auront atteint l’âge de la retraite, et ce chiffre grimpera à 29 % en 2035.

Cette évolution pose à la fois un défi de renouvellement des compétences et une opportunité de transformation des profils. Les nombreux départs à venir concernent en grande partie les ouvriers qualifiés et les techniciens, détenteurs d’un savoir-faire souvent difficile à transmettre rapidement.

Le secteur des batteries est pour sa part plus spécialement au cœur de la transition vers un transport décarboné et de l’avenir de l’automobile européenne. Il constitue également un enjeu de souveraineté. Or, aujourd’hui, 99 % des batteries sont fabriquées par des acteurs non européens, plaçant une industrie européenne de 800 milliards d’euros – qui emploie plus de 13 millions de personnes – dans une dépendance critique vis-à-vis de l’Asie. Alors que les États-Unis et la Chine déploient des subventions massives pour soutenir leur production locale, les fabricants européens, encore en phase de montée en puissance, risquent d’être évincés avant même d’atteindre leur maturité, avec des conséquences lourdes :

- perte d’investissements dans l’ensemble de la chaîne de valeur européenne ;
- délocalisation d’un marché annuel de 250 milliards d’euros au profit des importations asiatiques ;
- retard en matière d’innovation et de savoir-faire ;
- fragilisation stratégique de l’industrie automobile ;
- dépendance accrue à des fournisseurs non européens pour des technologies critiques.

Dans ce contexte et face à l’urgence industrielle et financière à laquelle l’industrie européenne de la batterie pour véhicules électriques est confrontée, les dirigeants des trois groupes leaders du secteur d’origine européenne, ont appelé, au mois de septembre dernier, la commission européenne à mettre en place au plus vite un dispositif d’aides directes à la production.

Agro-alimentaire – viti-vinicole

La filière viticole française traverse depuis plusieurs années une crise profonde, liée à :

- la baisse structurelle de la consommation de vin ;
- une surproduction chronique ;

- la dégradation des débouchés à l’export ;
- et la multiplication des aléas climatiques.

Dans ce contexte, les pouvoirs publics ont mis en place des dispositifs d’urgence (distillation de crise, plans d’arrachage indemnisé) qui conduisent à une réduction durable du potentiel de production.

À Bordeaux, la surface viticole devrait reculer de 18 000 ha entre 2023 et 2025, soit environ –15 % du vignoble.

Or, la filière « vins et eaux-de-vie de vin » représente 92 milliards d’euros de chiffre d’affaires, dont 33 milliards d’euros de retombées dans les filières support (agroéquipement, construction, emballage, métallurgie, etc.), soit 1,4 % du PIB français (données 2022).

La contraction de ce pilier entraîne donc un choc en chaîne pour de nombreux secteurs, en particulier pour les industries de la métallurgie liées :

- à la cuverie inox et chaudronnerie (cuves de vinification, citernes, tuyauteries, passerelles de chais, équipements de process) ;
- à la construction métallique (chais, bâtiments, charpentes, équipements de manutention) ;
- au machinisme agricole et viticole (tracteurs spécialisés, pulvérisateurs, machines à vendanger, outils de travail du sol, etc.).

La crise viticole fragilise donc mécaniquement les filières industrielles concernées en réduisant :

- les investissements de capacité (nouvelles caves, agrandissements) ;
- les investissements de productivité/qualité (modernisation des lignes de vinification, cuves thermorégulées, automatisation, robotisation) ;
- le renouvellement courant du parc de machines agricoles (tracteurs, pulvérisateurs, vendangeuses, etc.), fortement corrélé au revenu des exploitations.

Pour ces filières, la crise viticole se traduit déjà par :

- un repli des carnets de commandes (report ou annulation de projets de chais, de modernisation de cuveries et de renouvellement de matériel viticole) ;
- des tensions sur la trésorerie des PME sous-traitantes fortement dépendantes de la filière vin ;
- un risque accru sur l’emploi industriel dans certains territoires viticoles, en particulier le bordelais.

Pour les industriels de la métallurgie impliqués dans la fabrication des agro-équipements (fonderie de pièces, fabrication de châssis, composants mécano-soudés, cabines, accessoires), cela se traduit par :

- une sous-utilisation des capacités industrielles ;
- des pressions accrues sur les prix de la part des donneurs d’ordre ;
- des risques de sous-activité dans les bureaux d’études spécialisés en matériel viticole.

Dans le domaine de la cuverie inox, chaudronnerie et équipements de chais, la crise actuelle entraîne :

- le gel de nombreux projets de modernisation ou d’extension de chais (investissements reportés au profit du désendettement) ;
- la réduction de la taille de certains chais en lien avec l’arrachage de vignes et la distillation d’excédents ;
- le développement d’un marché de l’occasion et de la revente de matériel vinicole, notamment pour les cuves et les équipements de chai, qui vient concurrencer l’achat de matériels neufs.

Pour les entreprises de la métallurgie concernées, les effets négatifs sont multiples :

- baisse du carnet de commandes sur les cuves neuves et les projets « clés en main » ;
- montée des coûts fixes rapportés au chiffre d'affaires (AT, maintenance, amortissements) ;
- risque de délocalisation partielle de certains approvisionnements (cuves standardisées produites hors de France) si les volumes nationaux se contractent durablement.

Au-delà du machinisme et de la cuverie, d'autres segments industriels de la métallurgie subissent indirectement la crise viticole :

- construction métallique et bâtiment industriel : moindre demande de chais, d'entrepôts logistiques et de bâtiments de conditionnement/embouteillage dans les bassins viticoles en difficulté ;
- fonderie et fabrication de composants métalliques pour les lignes d'embouteillage, palettisation, convoyeurs et systèmes de tri (investissements repoussés ou dimensionnés à la baisse) ;
- équipements de manutention et logistique (chariots, racks, structures métalliques de stockage) corrélés aux volumes conditionnés et expédiés, eux-mêmes affectés par la baisse de la demande.

Production d'agroéquipements

Les constructeurs de matériel agricole fabriquent une grande diversité d'équipements (tracteurs, équipements pour la viticulture, le travail des sols, les semis, la fertilisation, la protection des cultures, la récolte, l'élevage, etc.). Du fait de la grande diversité des matériels produits, le secteur compte un grand nombre d'agro-machinistes dont la majeure partie est composée de TPE. Une proportion importante de ces petites structures intervient toutefois essentiellement en qualité de sous-traitants des leaders.

L'agro-machinisme français entre en zone de turbulence, les agriculteurs achetant moins, louant plus, et se tournant vers l'occasion.

Depuis 2024, la filière subit de plein fouet le retournement des revenus agricoles en Europe. En 2025, les fabricants français voient à nouveau leur chiffre d'affaires reculer, pénalisés par la baisse des volumes et la prudence des grandes exploitations. Dans un marché volatil et fortement dominé par les groupes étrangers, les industriels misent sur l'innovation technologique, les services à forte valeur ajoutée et la montée en gamme pour défendre leurs positions.

Alors que les ruptures technologiques sont en train de redéfinir le marché dans un contexte d'automatisation et de transition bas carbone, les industriels du secteur doivent réorienter leur offre face au recul des ventes neuves et à la pression sur les marges.

La Gironde consacre près d'un quart de son territoire à l'agriculture, avec un poids déterminant de la viticulture (vignobles de Bordeaux) mais aussi de la sylviculture. Le département souligne le rôle structurant de l'agriculture, viticulture et forêt dans l'économie locale, tant en termes d'emploi que d'aménagement du territoire. La conjoncture viticole (pression sur les prix, restructurations, arrachages et reconversions en cours) conduit les exploitations à arbitrer plus sévèrement leurs investissements, en privilégiant parfois la remise à niveau ciblée plutôt que le renouvellement complet du parc machines.

Dans les Landes, l'agriculture se caractérise par de grandes cultures (maïs, élevage) et une très forte présence de la filière bois-sylviculture, ce qui génère des besoins spécifiques en matériels de récolte, de travail du sol, d'entretien des espaces et de logistique agricole. La volatilité des revenus liée aux marchés des grandes cultures et à la sylviculture pèse sur les projets d'équipement lourds.

Les entreprises de la métallurgie du territoire subissent ce ralentissement via les carnets de commandes, les marges et la gestion de la charge.

Bâtiment

Le bâtiment reste en creux après l'effondrement du logement neuf en 2024 ; la reprise 2025 est réelle mais fragile, et part d'un niveau très bas.

En 2024, 28 100 logements sont sortis de terre en Nouvelle-Aquitaine, soit le volume le plus bas observé depuis plus de 20 ans. Après un point haut en 2021, les mises en chantier de logements poursuivent leur repli. Sur un an, la baisse est plus marquée dans la région qu'au niveau national. Les Landes font partie des départements les plus touchés en Nouvelle-Aquitaine : mises en chantier 2024 en baisse de plus de 30 %. La Gironde amortit davantage grâce à un socle d'activité plus diversifié.

Ce contexte se répercute directement sur la branche de la métallurgie territoriale : baisse/volatilité des commandes liées au neuf, pression sur marges et trésorerie, report partiel vers rénovation, non-résidentiel utile et marchés publics.

Les secteurs de la métallurgie les plus concernés par cette situation :

- charpente métallique/structures ;
- bardage/enveloppe ;
- métallerie-serrurerie de bâtiment ;
- menuiserie aluminium, garde-corps, escaliers ;
- sous-traitance d'éléments métal pour programmes résidentiels.

À l'heure actuelle, les relais de rebond identifiés via la rénovation et les équipements publics/industriels sont freinés par l'absence de signes de reprise des investissements.

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

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé CPTN de la Gironde et des Landes, à savoir les départements de la Gironde et des Landes, à l'exception du canton de Saint-Martin-de-Seignanx.

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

Article 2 | *Mesures urgentes en faveur de l'emploi*

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue éligibles au financement sont les actions de formation professionnelle des salariés, à l'exclusion des formations obligatoires et réglementaires, avec une priorité donnée aux actions certifiantes et qualifiantes.

Ces actions viseront à :

- maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés afin de les sécuriser dans les emplois industriels et favoriser l'adaptation des entreprises aux mutations et enjeux technologiques, concurrentiels et environnementaux auxquels elles sont confrontées ;
- favoriser les transferts de compétences, y compris dans le cadre de mobilités internes, en incitant à la formation sur des métiers qualifiés et des secteurs de la branche en recherche de main-d'œuvre ;
- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications, notamment les certifications professionnelles de la branche de la métallurgie (CQPM, titres paritaires à finalité professionnelle, CCPM/CCPI), y compris par la voie de la VAE ;
- anticiper les départs à la retraite par la transmission des savoirs et savoir-faire et le tutorat.

2. Les financements

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de période de reconversion dans les conditions définies par les dispositions légales et conventionnelles, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres co-financements pourront être mobilisés, dans la mesure des solutions proposées par la région Nouvelle-Aquitaine ou l'État (par exemple, FNE, FSE, ADEC...).

Article 3 | *Durée de l'accord*

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 | *Rendez-vous des parties et suivi de l'accord*

Conformément aux dispositions de l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie, la CPTN Gironde-Landes assurera le suivi du présent accord.

Dans ce cadre, un bilan d'étape sera réalisé tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Gironde-Landes invitera les membres de la CPTN Gironde-Landes à se réunir dans les conditions fixées par son règlement intérieur.

Article 5 | *Révision de l'accord*

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

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Gironde-Landes aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que les besoins exprimés par les entreprises de moins de 50 salariés feront l'objet d'une instruction prioritaire et d'un financement majoré en fonction des décisions du CA en vigueur à l'instruction des dossiers et dans la limite des fonds disponibles.

Article 7 | Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Fait à Bruges, le 19 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 2 février 2026

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

NOR : ASET2650319M

IDCC : 3248

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

UIMM Drôme-Ardèche,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à se réunir lorsque leur environnement et le contexte économique et social territorial le requiert afin de prévoir paritairement des mesures permettant d'accompagner la mise en œuvre, au sein d'entreprises qui rencontrent des difficultés ou pour faciliter d'éventuels changements de leur activité, de formations permettant de favoriser le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et des qualifications professionnelles des salariés.

Cet accord se veut l'illustration de leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise, les compétences et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux entreprises de moins de 250 salariés dites « TPE et PME ».

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

- défendre l'emploi en mobilisant les dispositifs de la formation professionnelle par la réalisation de plan de développement des compétences favorisant le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et qualifications professionnelles des salariés ;
- préparer le redémarrage de l'activité en mettant à profit les périodes de sous-activité pour répondre aux enjeux liés à l'évolution des métiers, à l'intégration et au développement des technologies, à la digitalisation, la robotisation, la fabrication additive, les objets connectés... ;
- soutenir les entreprises confrontées aux fluctuations et aux transformations de leurs marchés dans un contexte économique dégradé et un environnement géopolitique incertain, avec une attention particulière aux TPE et PME ;
- permettre aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences en suivant, en priorité, des formations diplômantes ou certifiantes en lien avec les activités de la branche ou le cœur de métier de leur entreprise et qui pourront être prises en compte dans le plan de développement des compétences ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés (handicap, seniors, qualifications moindres...) ;
- accompagner les entreprises dans leur effort de formation en qualifiant les nouveaux salariés recrutés pour faire face aux défis de pertes de compétences dues essentiellement aux départs à la retraite et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent l'importance d'outils extérieurs au présent accord tels que le plan de développement des compétences, les entretiens de parcours professionnel et la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP). Dans une démarche d'anticipation, ils permettent à leur propre niveau de développer les compétences des salariés en adéquation avec les enjeux de l'activité de l'entreprise et de sécuriser leurs parcours professionnels tout en préservant leur employabilité.

Enfin, ils rappellent leur attachement à la méthodologie paritaire de description et de classification des emplois figurant au titre V de la convention collective nationale de la métallurgie et plus spécifiquement aux outils que sont le référentiel d'analyse des emplois, le glossaire associé ainsi que le guide méthodologique permettant sa mise en œuvre pratique au sein des entreprises. Ils rappellent à cet égard que ce texte conventionnel prévoit que la fiche descriptive d'emploi servant à sa cotation fait notamment l'objet d'un réexamen à l'occasion de l'entretien professionnel (devenu entretien de parcours professionnel depuis la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025).

Réalisation d'un diagnostic paritaire préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les secteurs de la métallurgie en Drôme et en Ardèche a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

La situation industrielle est significativement dégradée dans notre pays. Nous constatons dans notre chambre syndicale une inflation des sollicitations et d'accompagnements juridiques d'aménagement et d'adaptation des organisations. Si la situation de départ est différente selon les secteurs, un dénominateur commun : l'arrêt des décisions d'investissement et donc de recrutement. L'impact est mis en évidence concernant l'intérim depuis mi-2025. C'est la conséquence des incertitudes politiques nationales et internationales, d'un taux de change défavorable à l'export, du contexte énergétique, du coût de la décarbonation et d'un décrochage de notre compétitivité plus largement. Cette situation intervient alors même que le fossé avec

nos voisins européens n'a pas été résorbé ces dernières années : l'industrie ne représente que 9 % du PIB français contre une moyenne européenne de 16 %. En Allemagne, ce chiffre atteint 20 %, en Italie 17 %, en Espagne 13 %. Bien que la situation se tende, la métallurgie est et doit pouvoir continuer d'être un secteur pourvoyeur d'emplois de qualité. Près de 40 000 postes « vacants » sont à pourvoir dans la métallurgie, soit près de la moitié des postes de l'industrie. Des tensions de recrutement se font toujours sentir sur de nombreux métiers à l'image des soudeurs, chaudronniers, usineurs, techniciens de maintenance ou encore sur les métiers de l'ingénierie. On estime à 200 000 les recrutements par an à l'horizon 2030-2035 pour compenser les départs à la retraite et répondre à des enjeux de mobilité externe.

L'enquête de conjoncture réalisée auprès d'un échantillon représentatif des adhérents de l'UIMM Drôme Ardèche indique que 25 % d'entre eux sont pessimistes sur les perspectives de certains de leurs marchés. Au 2nd semestre 2025, 48 % des répondants constataient une dégradation de leur carnet de commandes et un taux d'utilisation de leurs capacités de production inférieur à 60 % pour 22 % des répondants. Malgré ce contexte, les difficultés de recrutement restent importantes sur les profils qualifiés. La Drôme Ardèche marquée par une bonne dynamique économique du couloir rhodanien et de l'axe Valence-Grenoble est de nature à pouvoir assurer un renouvellement industriel compte tenu également de sa forte diversité d'activité. Les zones rurales ou de montagne sont plus en difficulté pour assurer un renouvellement d'activité industrielle en cas de défaillance d'entreprise.

Le secteur de la métallurgie en Drôme Ardèche se caractérise par un réseau très diversifié d'entreprises de type PME ou TPE mais également de grands groupes, en particulier aéronautique, automobile et nucléaire. Toutes les filières industrielles sont globalement représentées :

- fabrication de machines et autres équipements Aéronautique ;
- nucléaire & énergie ;
- véhicule et automobile ;
- électrique, électronique & numérique ;
- construction ;
- sous-traitance mécanique ;
- sous-traitance tôlerie, chaudronnerie ;
- autre sous-traitance ;
- médical ;
- instrumentation ;
- machines spéciales ;
- défense.

Ces secteurs d'activité représentent 25 000 emplois.

Depuis 2024 les entreprises industrielles de la région ont enregistré un recul d'activité plus important qu'anticipé. Cette dégradation concerne aussi bien le marché national que les débouchés export. Le ralentissement de l'activité industrielle, observé depuis fin 2023, s'est progressivement accentué, notamment au cours du second semestre 2024. Le chiffre d'affaires annuel s'inscrit en repli sur l'année (- 2 %). Mesurée en volume, la production industrielle a baissé de 3 %.

■ Situation de l'emploi :

En Drôme-Ardèche, le marché du travail reste globalement moins favorable que la moyenne régionale. Au 3^e trimestre 2025, le taux de chômage s'établit à 7,9 % dans la Drôme et 7,7 % en Ardèche, contre 6,6 % en Auvergne-Rhône-Alpes.

Dans ce contexte, la situation de tension sur les métiers qualifiés reste forte et nécessite de mobiliser tous les moyens nécessaires au travers de la promotion des métiers et la mise en place de formations qualifiantes.

À titre d'illustration, le job board « L'industrie recrute » piloté par la branche en Drôme-Ardèche permet de diffuser plus de 934 offres en 2025 pour 11 544 candidatures en augmentation de 46 % par rapport à 2024. C'est là une illustration supplémentaire de la nécessité de développer notre attractivité et renforcer le maintien dans l'emploi qualifié.

Dans la métallurgie, le nombre d'intérimaires a cessé de décroître, affichant même une légère croissance au deuxième trimestre 2025 (+ 3 900 environ). Ce mouvement a tout juste suffi pour éviter une nouvelle compression des effectifs totaux : après les chiffres encourageants obtenus entre 2022 et la première partie de 2024, le nombre de salariés hors intérim a en effet reculé pour le quatrième trimestre consécutif.

En Drôme-Ardèche :

À la fin de du 3^e trimestre 2025 la banque de France dénombrait 609 défaillances d'entreprises en Drôme (+ 34,4 % en un an), un chiffre jamais égalé. Côté Ardèche, le chiffre est de 240, un nombre quasiment stable.

En 2025, quelques PSE et redressements judiciaires au sein de la branche ont fait leur retour sur notre territoire dans les secteurs de l'électronique et du véhicule après plusieurs années de croissance.

La dernière enquête de conjoncture réalisée par l'UIMM Drôme-Ardèche auprès de ses adhérents à la fin du 3^e trimestre 2025 fait état d'une dégradation de certains indicateurs. 25 % des répondants indiquent être pessimistes concernant leurs marchés et 7 % sont pessimistes quant à la santé économique de leur entreprise. En proportion, les filières machines spéciales et automobiles constatent la plus importante dégradation de leur chiffre d'affaires (cf. diagnostic économique joint).

2. Maintien dans l'emploi et évolution des métiers

Les difficultés de recrutement illustrent l'importance, pour les entreprises, de préserver l'emploi en accompagnant l'évolution des compétences des salariés. Il est donc essentiel d'anticiper, à court et moyen terme, les transformations des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer efficacement les salariés au maintien dans l'emploi dans la perspective d'une reprise d'activité.

Les grandes tendances structurelles observées au cours de la dernière décennie devraient se poursuivre, voire s'intensifier, dans un contexte marqué par la transition numérique (notamment l'intégration et la maîtrise de l'outil de l'intelligence artificielle), les politiques climatiques et la volonté de réduire la dépendance industrielle.

L'adaptation permanente des entreprises aux évolutions technologiques, à la transition énergétique ainsi qu'aux mutations sociétales et réglementaires entraîne un recours aux fonctions transverses et en particulier R&D, cybersécurité et numériques.

Dans ce contexte, la part de l'emploi industriel devrait globalement se maintenir à l'horizon 2030.

Les évolutions sectorielles entraîneront des conséquences directes sur l'emploi, à savoir :

- l'accélération de la transition écologique et énergétique générera de nouveaux besoins en emplois et en compétences, notamment dans l'ingénierie énergétique, la construction durable, la gestion des déchets et la filière hydrogène ;
- la transformation des métiers liée au développement des technologies, déjà engagée, va s'amplifier dans les années à venir. De nombreux métiers seront profondément transformés

et de nouveaux émergeront, tandis que les compétences requises pour les métiers existants évolueront significativement ;

- la mise en œuvre de la stratégie nationale bas carbone (SNBC), adoptée en 2015 à la suite des engagements pris lors de la COP21, devrait relancer la filière nucléaire, notamment à travers la construction de nouveaux réacteurs. L'annonce d'un projet d'EPR2 sur le site du Bugey, dans l'Ain, les investissements réalisés par la filière en Drôme-Ardèche, pourraient ainsi susciter, chez les entreprises adhérentes, un intérêt croissant pour ce marché. Les coûts de l'énergie sont également de précieux leviers de rentabilité et imposent de nouvelles compétences de monitoring et de gestion des fluides et énergies qui sont autant de nouveaux métiers ou compétences additionnelles ;
- dans un contexte de ruptures technologiques et géopolitiques, la loi de programmation militaire 2024-2030, définitivement adoptée, vise notamment à renforcer la supériorité technologique des armées françaises. Le développement des unités robotisées, des drones ou encore de l'informatique quantique devrait entraîner une évolution et une transformation des emplois dans ce secteur ;
- la filière aéronautique et spatiale française et européenne tractée par ses entreprises leader conservent une capacité de développement de nouveaux marchés civils et militaires. L'évolution vers une aviation plus écologique et l'électrification des technologies embarquées va fortement faire évoluer les métiers et sera un gage de renforcement de l'autonomie stratégique du secteur.

Enfin, les études – notamment celles de l'observatoire paritaire de la métallurgie – montrent que la majorité des métiers connaîtront des évolutions rapides, caractérisées par un élargissement des compétences attendues : réduction des tâches les plus simples, autonomie accrue, maîtrise de plusieurs technologies, capacité d'adaptation au changement, exigences techniques et managériales renforcées pour les ouvriers, techniciens et cadres, ainsi qu'un renforcement de la relation client.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé « CPTN des territoires de la Drôme et de l'Ardèche ».

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

Article 2 | Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle : objectifs poursuivis et thématiques concernées

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord ont notamment pour objectif et pour ambition de :

- permettre aux salariés de monter en compétences sur les méthodes de travail, les nouveaux outils et les nouvelles technologies du secteur et obtenir la déclinaison des dispositifs GEPP ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité des salariés ;
- favoriser les mobilités internes et/ou les évolutions internes par le développement et le transfert des compétences ;
- former les salariés aux process innovants et/ou aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;

- dans le cadre des évolutions organisationnelles et technologiques, former les managers à la conduite et à l’accompagnement du changement ;
- permettre aux salariés de participer à l’amélioration de la performance industrielle ;
- favoriser la transmission des savoirs dans l’entreprise en mobilisant les seniors et en les accompagnant dans la transmission de leurs savoirs en les valorisant par l’obtention de certification de branche (VAE, CQP...) ;
- anticiper les risques de pénuries de main-d’œuvre par la formation sur les métiers en tension et/ou les métiers d’avenir ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l’entreprise ;
- prévenir la désinsertion professionnelle en particulier pour les salariés en situation de handicap.

En cohérence avec ces objectifs partagés par les partenaires sociaux, il est précisé que les formations mobilisables dans le cadre du présent dispositif « mesures urgentes » portent notamment sur les thèmes de formation suivants :

- techniques industrielles (mécanique, maintenance industrielle, électrique, électronique, usinage, tuyauterie, soudage, chaudronnerie, ingénierie de production et qualité...) ;
- organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils...) ;
- nouvelles technologies (automatisme, robotisation, fabrication additive, intelligence artificielle...) ;
- certifications métiers (qualification spécifique métier, CQPM de la branche, CQPI, CCPM de la branche, CCPI, blocs de compétences...) ;
- compétences transverses (cybersécurité, informatique, technico-commercial, achats) ;
- formations liées à l’acquisition et à l’exploitation des données ;
- formation à la conduite et à l’accompagnement du changement.

2. Les publics bénéficiaires privilégiés de ces mesures urgentes en faveur de l’emploi

En outre, les organisations signataires ont convenu ensemble que ces formations mobilisables dans le cadre du présent accord concernent en particulier et de manière privilégiée les publics suivants :

- les salariés les moins qualifiés et qui sont concernés par le maintien dans l’emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues (ou risquent de devenir) obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter leur adaptation aux nouveaux métiers ;
- les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;
- les salariés identifiés pour une transition ou une mobilité interne dans le cadre de leur parcours professionnel en lien avec la stratégie d’entreprise ;
- les salariés expérimentés pour les accompagner et leur donner les moyens permettant le transfert de leur savoir-faire auprès des autres salariés de l’entreprise avant la fin de leur carrière par notamment la mise en place des outils proposés par la branche (guide de transfert de compétences...).

3. Les financements pouvant être sollicités par les entreprises

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d’un financement spécifique selon les conditions prévues par l’article 88 de l’accord national du

8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de la période de reconversion dans les conditions définies par les textes en vigueur, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres co-financements pourront être mobilisés, dans la mesure et dans les conditions des solutions proposées par la région Auvergne-Rhône-Alpes ou par l'État.

Article 3 | *Entrée en vigueur et durée d'application de l'accord*

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 | *Rendez-vous des parties signataires et suivi de l'accord*

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 1 à 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Drôme-Ardèche.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

L'UIMM Drôme-Ardèche invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai minimal de deux semaines précédant la date définie pour la réunion de cette commission.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre et son adéquation aux besoins exprimés par les entreprises.

Les parties conviennent que lors de chaque réunion de cette commission, seront examinés par les partenaires sociaux présents, les indicateurs de suivi suivants :

- nombre de salariés/stagiaires concernés ;
- nombre de salariés/stagiaires par catégorie professionnelle ;
- nombre de salariés/stagiaires par tranches d'âges ;
- nombre de salariés/stagiaires par sexe ;
- intitulés des formations concernées et identification de celles qui sont diplômantes et/ou certifiantes ;

- montant total des sommes engagées par l'OPCO 2i dans ce cadre ;
- nombre total d'entreprises concernées ;
- effectif des entreprises qui emploient les salariés/stagiaires bénéficiaires ;
- code NACE/APE dont relèvent ces entreprises.

Ces indicateurs seront établis et présentés aux représentants des organisations signataires composant la commission de suivi par l'OPCO 2i pour chaque période comprise entre deux commissions.

Par ailleurs, les signataires du présent accord rappellent leur attachement aux commissions paritaires instituées par la convention collective nationale de la métallurgie, notamment la commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle. Elles conviennent donc qu'un bilan annuel des indicateurs susmentionnés sera transmis, à l'issue de ces réunions de suivi, à la CPREFP Auvergne-Rhône-Alpes ainsi qu'à la CPNEFP.

Article 5 | Révision de l'accord

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

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Drôme-Ardèche aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

À la lumière des données transmises dans le cadre de la commission de suivi, cette procédure de révision pourra notamment être mobilisée, le cas échéant, afin de prévoir des adaptations propres aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 6 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 7 | Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Valence.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Fait à Valence, le 2 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 16 février 2026

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
(Savoie)

NOR : ASET2650261M

IDCC : 3248

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

UIMM Savoie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

USM FO,

d'autre part,

Préambule

L'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie fixe la formule de calcul de la prime d'ancienneté applicable pour l'ensemble du territoire national mais retient que la valeur de point servant à ce calcul fait l'objet d'une négociation territoriale.

En conséquence, les partenaires sociaux se sont réunis le 30 janvier 2026 afin de négocier la valeur de point applicable pour le calcul de la prime d'ancienneté pour les salariés de la métallurgie de la Savoie dont les emplois classés dans les groupes A à E.

Sur cette base, les signataires ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2 de la convention collective nationale de la métallurgie signée le 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celui-ci.

Le champ géographique du présent accord correspond au champ géographique de la CPTN de la Savoie, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 | Valeur de point au 1^{er} mars 2026

La valeur du point applicable pour le calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie est fixé, pour les salariés de la métallurgie de la Savoie dont les emplois classés dans les groupes A à E, à 5,56 €, base 35 heures hebdomadaires à compter du 1^{er} mars 2026.

Article 3 | Durée de l'accord, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions légales.

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

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

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

En effet, le présent accord a pour objet de fixer la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté.

En conséquence, aucune stipulation spécifique en fonction de l'effectif de l'entreprise ne peut être envisagée.

Article 5 | Formalités de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chambéry.

Les parties conviennent que le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par l'UIMM Savoie.

Fait à Chambéry, le 16 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 20 février 2026

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
(Rouen et Dieppe)

NOR : ASET2650305M

IDCC : 3248

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

UIMM 76,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 13 février 2026 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Cette analyse a porté sur la situation économique et conjoncturelle du territoire Rouen/Dieppe et de la situation de l'emploi sur le territoire seinomarin. La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

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

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

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

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

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,98 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} mars 2026.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Article 4 | Suivi de l'accord

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

Article 5 | Révision

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

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

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

Article 6 | Dénonciation

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

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

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Rouen et de Dieppe.

Fait à Mont-Saint-Aignan, le 20 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3249** | **INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION**
(6 juillet 2022)

Accord du 19 février 2026

relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM
(Grand Est)

NOR : ASET2650333M

IDCC : 3249

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

UNICEM Grand Est ;

UP Chaux,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

CFE-CGC BTP SICMA ;

BATI-MAT-TP CFTC ;

CFDT construction et bois,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Lors de la réunion paritaire du 19 février 2026 l'ensemble des partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Grand Est relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction.

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

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée du 6 juillet 2022. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques visées à l'article 1.1 de ladite convention à l'exception toutefois des entreprises relevant de l'activité de fabrication d'éléments et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction (code 2361.Z).

En effet, et en application de l'accord collectif national d'harmonisation des salaires minimaux garantis du 11 avril 2024 étendu par un arrêté ministériel du 23 juillet 2024, les entreprises exerçant une activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction restent soumises aux seules dispositions de cet accord, et notamment

les dispositions figurant à l'article 3 dudit accord qui prévoit que les évolutions en pourcentage résultant des négociations régionales des années 2025 à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales visées par l'accord, de façon à aboutir à une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1^{er} juillet 2027.

Le présent accord s'applique aux entreprises précitées, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME, l'objectif étant de pouvoir maintenir l'équité entre les entreprises desdits secteurs.

Article 2 | *Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Ardennes, Aube, Marne, Haute-Marne, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle, Bas-Rhin, Haut-Rhin, et Vosges.

Article 3 | *Rémunération mensuelle minimale garantie*

Les rémunérations mensuelles minimales garanties applicables aux ouvriers et aux ETAM, soit les salariés positionnés du niveau 1 au niveau 7 de la grille des classifications professionnelles sont fixées selon les montants suivants :

(En euros.)

		Valeurs mensuelles au 1 ^{er} janvier 2026	Rappel accord du 1 ^{er} janvier 2025	Taux de revalorisation par rapport aux valeurs appli- cables au 1 ^{er} janvier 2025
Niveau 1	Échelon 1	1 839	1 829	0,50 %
	Échelon 2	1 877	1 849	1,50 %
Niveau 2	Échelon 1	1 884	1 856	1,50 %
	Échelon 2	1 913	1 884	1,50 %
	Échelon 3	1 955	1 939	0,80 %
Niveau 3	Échelon 1	1 963	1 947	0,80 %
	Échelon 2	2 006	1 976	1,50 %
	Échelon 3	2 047	2 030	0,80 %
Niveau 4	Échelon 1	2 058	2 041	0,80 %
	Échelon 2	2 108	2 076	1,50 %
	Échelon 3	2 164	2 146	0,80 %
Niveau 5	Échelon 1	2 171	2 153	0,80 %
	Échelon 2	2 254	2 220	1,50 %
	Échelon 3	2 387	2 368	0,80 %
Niveau 6	Échelon 1	2 431	2 411	0,80 %
	Échelon 2	2 539	2 501	1,50 %
	Échelon 3	2 718	2 696	0,80 %
Niveau 7	Échelon 1	2 770	2 748	0,80 %
	Échelon 2	2 955	2 911	1,50 %
	Échelon 3	3 191	3 165	0,80 %

Article 4 | Détermination de la rémunération conventionnelle minimale

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 de la convention collective nationale précitée, la rémunération fixée ci-dessus est établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

La rémunération conventionnelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues dans l'entreprise ainsi que celles prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

En cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, 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.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux rémunérations minimales garanties telles que fixées à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au Smic, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Article 6 | Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 7 | Dépôt et notification

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil de prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec AR de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Vandœuvre-lès-Nancy, le 19 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3251** | **BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE, HORLOGERIE (BJOH)**

Accord du 16 février 2026

relatif aux mesures d'urgence pour soutenir l'emploi
et la formation professionnelle

NOR : ASET2650309M

IDCC : 3251

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

CN HBJO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

FO métallurgie ;

Fédération métallurgie CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Présentation de la branche BJOH

La branche BJOH regroupe trois secteurs :

- le secteur de la fabrication en bijouterie joaillerie orfèvrerie, perles et activités qui s'y rattachent ;
- le secteur de la fabrication en bijouterie de mode ;
- le secteur de la distribution en horlogerie.

A. Les secteurs de la fabrication

1. La bijouterie-joaillerie concerne les activités liées à la fabrication de bijoux en métal précieux. Elle représente l'ensemble de la chaîne de valeur de la fabrication joaillière française incluant les grands groupes de luxe, les négociants en pierres et métaux précieux, les ateliers, manufactures et cotraitants, ainsi que les fondeurs affineurs et concepteurs-créeurs.

Il se situe au cœur de l'industrie française du luxe et de l'artisanat d'art.

20 000 salariés sont employés dans ce secteur et les deux dernières années ont été marquées par une forte croissance de l'activité, qui s'est traduite par la création de plus de 7 000 postes entre 2023 et 2025 (données brutes France Travail).

■ Rappel des chiffres 2024 :

- en production : le chiffre d'affaires de la production a atteint 5,7 milliards d'euros (+ 4,5 % sur 2023) ;
- à l'exportation : le chiffre d'affaires de l'exportation représente un montant de 8 milliards d'euros avec un taux de couverture des importations par les exportations de 168 %, soit un excédent de 2 milliards d'euros.

2. La bijouterie de mode :

Le secteur de la bijouterie de mode (appelé également « bijouterie fantaisie ») regroupe une large diversité d'acteurs : indépendants, TPE-PME, ateliers de fabrication et maisons de luxe.

La bijouterie de mode représente environ 2 000 salariés et 300 entreprises rattachées à la branche BJOH.

■ Rappel des chiffres 2024 :

- en production : le chiffre d'affaires réalisé a atteint pour la fantaisie : 506 millions d'euros (soit – 2 % sur 2023) – sources Francéclat ;
- à l'exportation : le chiffre d'affaires réalisé a été de 788 millions d'euros (soit – 5 % sur 2023) – sources Francéclat.

B. Le secteur de la distribution

L'horlogerie

Le secteur regroupe les principales marques d'horlogerie distribuées en France. Sont ainsi représentés les grands groupes de luxe comme les marques émergentes du secteur. Leur activité est essentiellement orientée vers la distribution qui connaît de grands bouleversements actuellement. En effet, historiquement, la distribution en France était très ancrée dans les magasins physiques (boutiques de centre-ville, bijouteries spécialisées, grands magasins) mais la vente à distance (e-commerce) a connu une progression marquée, notamment depuis la pandémie, avec une adoption croissante par les consommateurs, même si les ventes en point de vente restent prédominantes pour les montres de gamme moyenne à élevée pour lesquelles les marques ont tendance à ouvrir de manière plus récurrente des magasins en propre. C'est près de 3 000 personnes qui sont ainsi employées sur ce segment d'activité, les activités de production de composants étant quant à elles majoritairement effectuées à l'étranger ou couvertes par d'autres CCN.

■ Rappel des chiffres 2024 :

En France :

Le chiffre d'affaires réalisé pour la vente au détail de montres atteignait près de 2,3 milliards d'euros.

Sources : estimations menées par divers cabinets d'études (EY/ Deloitte...).

Le secteur est porté par une forte demande pour les montres traditionnelles, connectées et de luxe, ainsi qu'une expérimentation accrue de formats de vente immersifs dans les boutiques physiques pour renforcer l'expérience client.

C. État des lieux 2025 de la branche BJOH et contexte 2026

1. En ce qui concerne les secteurs de la fabrication de la bijouterie-joaillerie

a) La bijouterie-joaillerie :

Après trois années de croissance, une nette décélération de l'activité est constatée.

En témoigne la forte baisse de 10 % constatée sur le mois d'août 2025 dans les statistiques de production éditées par le comité Francéclat.

Les raisons de ce ralentissement s'expliquent notamment par l'augmentation du cours de l'or, les difficultés liées aux droits de douane américains, ainsi qu'un fléchissement général de l'activité économique.

b) La bijouterie de mode :

Une baisse de 10 % est également mesurée en août 2025 dans les statistiques de Francéclat.

2. En ce qui concerne le secteur de la distribution en horlogerie

À date, en raison de l'instauration des droits de douane américains, les impacts du ralentissement économique se sont fait ressentir principalement en Suisse, berceau de la fabrication horlogère, le secteur de la distribution en France poursuivant ses mutations.

En conséquence, le secteur de la fabrication connaissant aujourd'hui en France un net ralentissement de son activité économique, la branche souhaite mettre en œuvre un accord de mesures d'urgence pour soutenir l'emploi et la formation professionnelle.

La branche souhaite en effet accompagner les entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles dans leurs démarches de formation des salariés pour favoriser le maintien et le développement de leurs compétences.

Aussi dans la perspective des deux prochaines années 2026 et 2027, appartient-il à la branche de proposer les ajustements nécessaires pour contribuer à la mobilisation massive des capacités de formation, le contexte actuel de ralentissement de l'activité mettant en lumière une nécessaire adaptation des capacités de production des entreprises, en proie à une sous-activité temporaire.

La mise en place de mesures d'urgence permettra aux entreprises concernées de pouvoir disposer de l'intégralité de leur capacité de production lorsque la reprise de l'activité se fera sentir.

Ainsi les mesures énoncées dans cet accord ont donc pour objectifs :

- de maintenir l'attractivité des métiers de la bijouterie-joaillerie-horlogerie ;
- de défendre l'emploi en permettant un recours large aux dispositifs de formation permettant le développement des compétences et des qualifications et les reconversions professionnelles en période de sous-activité de la fabrication ;
- de permettre aux entreprises de la filière d'anticiper les évolutions nécessaires sur les process et les compétences afin de s'adapter plus facilement aux nouvelles dynamiques de production et des besoins des clients ;
- de lutter contre l'obsolescence des compétences en favorisant la transmission des savoir-faire spécifiques à la filière.

Ces objectifs font également écho aux dispositifs exceptionnels de soutien mobilisés par la branche en 2009 et en 2020 lors de la crise du Covid-19 et dont l'efficacité avait permis à la filière de maintenir les emplois et de se redresser économiquement.

À cet effet disposant de fonds conventionnels en matière de formation, selon l'accord paritaire du 18 juin 2015, la branche entend mobiliser également cette enveloppe, pour abonder tout

dispositif utilisé par les entreprises pour placer les salariés en situation de formation et limiter le recours massif au chômage ou à l'activité partielle.

En conséquence, les signataires du présent accord conviennent de la nécessité d'adapter les dispositifs existants aux nouvelles conditions socioéconomiques dans lesquelles les entreprises et salariés doivent désormais évoluer, ces aménagements nécessitant une capacité de réactivité et d'innovation très forte rendue possible par la qualité du dialogue social au sein de la branche.

Article 1^{er} | Champs d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises et à tous les établissements des entreprises et établissements visés à l'article 1^{er} de la convention collective nationale IDCC 3251 (bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie) du 3 octobre 2023.

Il s'applique à tous les salariés, cadres et non cadres, dont relèvent les entreprises et établissements précités à savoir les entreprises des secteurs de la fabrication en bijouterie-joaillerie et en bijouterie de mode et de la distribution en horlogerie.

Article 2 | Formations et cibles concernées

L'ensemble des mesures proposées ci-après ont pour finalité de permettre le maintien dans l'emploi, le développement des compétences utiles et l'employabilité dans un contexte économique dégradé.

2.1. Cibles des mesures d'urgence

Les entreprises de la bijouterie-joaillerie, de l'horlogerie, ainsi que celles de la bijouterie de mode, PME et TPE.

Les salariés affectés à des emplois de production et/ou des emplois transverses concourant à la fabrication : l'enjeu étant de leur permettre une montée en compétences sur différentes techniques afin qu'ils puissent répondre au degré de complexité croissante des pièces confiées par les donneurs d'ordre, sur l'ensemble des segments (haute joaillerie, moyenne joaillerie et access).

Les salariés concourant à la réparation des produits d'horlogerie ou à la vente au détail.

2.2. Actions de formation

2.2.1. Formation cœur de métier

Formation en techniques de bijouterie.

Formation en techniques de joaillerie.

Formation en techniques de finition en polissage.

Formation en techniques de sertissage.

Formation technique en horlogerie.

2.2.2. Formations transverses

Formation de renforcement des compétences transverses.

Formation liée à la vente et à la distribution.

Formation qualité.

Formations pour faire face à l'évolution technologique des outils de production.

Formations à l'intégration de l'intelligence artificielle.

Formations lors de l'installation de nouvelles machines.

Formations aux exigences de traçabilité de la logistique nécessitant l'introduction du numérique.

Formations sur les produits chimiques dans un but de réduction d'usage et plus généralement formations qui contribuent à la transition écologique et à la RSE quel que soit le métier.

2.2.3. Formations diplômantes

Formation préparant à l'obtention de certifications inscrites au RNCP ou autres répertoires en cours de création ou de renouvellement dans l'attente de leur inscription au RNCP.

Ces différentes actions de formation permettront le maintien dans l'emploi des salariés et le développement de compétences utiles aux ateliers pour développer leur activité dans un contexte économique dégradé.

Dans ces perspectives, il est nécessaire de prévoir sur deux ans, la formation d'environ 800 à 1 000 salariés sur leur temps de travail ou, avec l'accord des salariés, sur les périodes de réduction horaire ou de non-travail.

Les salariés de plus de 50 ans entrant dans le champ d'application de cet accord feront l'objet d'un examen adapté à leurs caractéristiques afin qu'ils puissent bénéficier de façon prioritaire mais non exclusive d'actions de formation.

Afin d'assurer un déploiement optimal du dispositif, les représentants de branche demanderont à l'OPCO 2i d'assurer la communication d'un document paritaire, présentant les règles et critères d'accès au financement et rappelant le souhait de la branche de développer l'accès à des formations qualifiantes ou certifiantes lorsque cela est possible, de veiller à une articulation cohérente des formations ainsi financées avec les parcours professionnels, et de faire preuve d'une vigilance particulière sur l'accès aux formations par les salariés les plus exposés.

Article 3 | *Financement*

Les besoins estimés pour financer le dispositif sont évalués sur 2 ans à 5 millions d'euros dont 4 millions d'euros au titre des fonds d'urgence et 1 million d'euros au titre du dispositif de contribution conventionnelle.

Dès que les fonds destinés aux mesures d'urgence seront accordés par l'OPCO 2i, la contribution conventionnelle de branche, créée par l'accord du 18 juin 2025, interviendra en tant que complément en finançant de manière additionnelle l'effort consenti par la branche et en application des conditions d'éligibilité et de priorité qui y sont fixées par la CPPNI-CPNEFP lors de sa séance du 4 juillet 2025. Cette enveloppe permettra ainsi de financer, pour les seules entreprises contributrices à la contribution conventionnelle précitée, les salaires qui ne seraient pas pris en charge dans le cadre des règles d'éligibilité édictées par la commission mesures d'urgences de l'OPCO. Les fonds « mesures d'urgences » issus de l'OPCO devant aussi permettre la prise en charge des frais pédagogiques selon les conditions d'éligibilité déterminés par l'OPCO (état des difficultés économiques...).

Il appartiendra aux entreprises concernées confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles d'attester de ces difficultés lors de la démarche faite auprès de l'OPCO 2i.

Article 4 | *Évaluation*

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie organisera, en lien avec l'OPCO 2i, l'évaluation trimestrielle de l'impact de cet accord sur le recours des entreprises aux actions de formations ainsi facilitées.

- Ces échanges porteront notamment sur ;
- un bilan qualitatif et quantitatif ;
 - une analyse des publics bénéficiaires ;
 - un examen de l’impact sur le maintien dans l’emploi.

Elle procédera, le cas échéant, aux demandes d’ajustements nécessaires auprès de l’OPCO 2i et révisera, à tout moment, les conditions de mise en œuvre du présent accord par la conclusion d’un avenant signé paritairement.

Article 5 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu’elles ont notamment pris en compte l’objectif d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif visé par le présent accord.

Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de l’objet du présent accord qui vise à faciliter le recours à la formation professionnelle pour aider les entreprises à faire évoluer les compétences au gré des mutations de la filière et du rythme de la reprise de l’activité, les partenaires sociaux considèrent qu’il n’y a pas lieu de prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 | Durée, dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans (2 ans) à compter de sa date de signature.

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l’adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l’extension du présent avenant, la fédération BJOC étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 16 février 2026.

(Suivent les signatures.)

ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Personnels intérimaires

Personnels permanents

Accord du 20 février 2026

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

NOR : ASET2650263M

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

Prism'emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC intérim,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire se sont réunis le 5 décembre 2025 afin de prendre connaissance du rapport de branche annuel établi par l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR), dans la perspective de l'ouverture de la négociation sur les salaires minima conventionnels des salariés permanents employés par les entreprises de la branche (ETT/ETTI/EATT).

Depuis l'année 2023, le secteur du travail temporaire connaît un net repli de son activité, marquée par une baisse de 3,7 % en 2023, suivie d'un recul de 7,3 % en 2024. Selon les données publiées par la Dares (ministère du travail), le travail temporaire représente en 2024 environ 745 000 emplois en équivalent temps plein (ETP). En l'espace de deux années, le secteur a ainsi perdu plus de 80 000 emplois en équivalent temps plein (ETP) et se situe, en dehors de la période de la crise sanitaire de 2020, à son plus bas niveau depuis 2017.

Cette tendance a perduré en 2025, année au cours de laquelle l'emploi intérimaire a enregistré une baisse cumulée d'environ 4 %, marquant ainsi la troisième année consécutive de recul.

Dans ce contexte économique incertain, les entreprises de la branche, qui emploient 31 900 salariés permanents (rapport de branche 2025 sur les données 2024), demeurent

particulièrement exposées à la santé économique et sociale de leurs entreprises clientes, dont dépend exclusivement leur activité.

Néanmoins, les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de soutenir et de préserver l’emploi des salariés permanents de la branche. À ce titre, elles conviennent de procéder à une revalorisation des salaires minima conventionnels pour l’année 2026, en tenant compte de l’analyse de la situation économique et sociale propre au secteur.

À cet égard, les partenaires sociaux de la branche rappellent qu’un accord de branche sur les salaires minima avait été conclu le 9 février 2024, traduisant déjà la volonté commune de soutenir le pouvoir d’achat des salariés permanents au moyen d’une revalorisation uniforme des salaires minima de la branche.

À la suite des revalorisations successives du Smic au 1^{er} novembre 2024 puis au 1^{er} janvier 2026, les parties signataires du présent accord conviennent, à compter du 1^{er} février 2026, d’une nouvelle revalorisation de chacun des niveaux de la classification des emplois.

La branche rappelle, à cette occasion, sa mission de définir les garanties applicables aux salariés permanents en matière de salaires minima hiérarchiques, auxquelles un accord d’entreprise ne peut déroger que sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes.

Les parties signataires du présent accord conviennent de revaloriser les salaires minima conventionnels des salariés permanents selon les modalités définies ci-après.

Article 1^{er} | Montants du salaire minimum conventionnel par niveau

Sur la base de la durée mensuelle légale du travail, les salaires minima conventionnels tels qu’ils résultent de l’accord du 19 juillet 2024 relatif à la révision de la classification des emplois des salariés permanents des entreprises de travail temporaire sont fixés comme suit à compter du 1^{er} février 2026 :

Niveaux	Montants au 1 ^{er} février 2026
Niveau A	1 836 €
Niveau B	1 859 €
Niveau C	1 896 €
Niveau D	1 967 €
Niveau E	2 013 €
Niveau F	2 288 €
Niveau G	2 547 €
Niveau H	2 948 €
Niveau I	3 358 €
Niveau J	3 759 €
Niveau K	4 418 €
Niveau L	5 077 €
Niveau M	5 666 €

Conformément à l’article 7 de l’accord 19 juillet 2024 relatif à la révision de la classification des emplois des salariés permanents, les parties signataires du présent accord rappellent les principes suivants :

Pour les salariés percevant une rémunération constituée en partie de variable dont les emplois sont positionnés aux niveaux A, B, C, D, E et F la base de rémunération fixe mensuelle ne doit pas être inférieure au minimum conventionnel applicable.

Les autres salariés dont les emplois sont positionnés sur les autres niveaux (de G à M) bénéficient d'une garantie annuelle de rémunération équivalente au salaire minimum mensuel conventionnel multiplié par 12 incluant la partie variable. Cette rémunération annuelle garantie donne lieu à une régularisation éventuelle selon la périodicité arrêtée dans l'entreprise, laquelle ne pourra excéder 12 mois.

Article 2 | *Salaires minima conventionnels applicables aux salariés en forfait en jours sur l'année*

L'accord de branche du 9 janvier 2026 relatif au statut rénové des salariés permanents introduit, en son article 18, la possibilité de conclure des conventions individuelles de forfait en jours sur l'année, en définissant notamment les catégories de salariés éligibles à ce dispositif.

Son article 18.1 ouvre cette possibilité aux salariés permanents non cadres dont l'emploi est classé au niveau F de la classification de branche, sous réserve du respect de certaines conditions.

L'accord pose le principe selon lequel la rémunération d'un salarié en forfait jours est supérieure au salaire minimum conventionnel de la branche correspondant à son classement, calculé sur la base de la durée légale du travail.

En anticipation de l'entrée en vigueur de cet accord, les parties signataires du présent accord conviennent que le montant mensuel du salaire minimum conventionnel pour tout salarié permanent dont l'emploi est classé au niveau F et ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année est fixé à 2 517 €. Ce salaire minimum conventionnel ainsi majoré est adapté en fonction du nombre de jours ou de demi-journées de travail effectif prévu par la convention individuelle de forfait en jours lorsque ce nombre est inférieur au volume du forfait équivalent au temps complet applicable dans l'entreprise.

Article 3 | *Dispositions relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes*

Les parties signataires du présent accord réaffirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une composante essentielle de l'égalité professionnelle. Il en résulte que les entreprises de la branche sont tenues d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Elles rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle est fixée par l'accord du 19 juillet 2024 relatif à la révision de la classification des emplois des salariés permanents, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes. De même, les critères de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Elles rappellent également que les présentes dispositions s'inscrivent en parallèle de l'ensemble des obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle dont, notamment, celle de calculer et de publier chaque année l'index « égalité professionnelle », dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Il est précisé que, selon les résultats de cette évaluation, les entreprises devront définir et programmer des mesures correctrices permettant d'atteindre un résultat suffisant.

Les entreprises de moins de 50 salariés, qui ne rentrent pas dans le champ d'application de l'obligation de publier l'index « égalité professionnelle », ne sont pas exemptes de prendre les mesures nécessaires pour parvenir à l'égalité professionnelle, notamment dans le cadre fixé par les articles L. 1142-1 et suivants du code du travail.

En conséquence, les parties signataires du présent accord encouragent toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, à poursuivre, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des femmes et celles des hommes à situation comparable, et permettre d'assurer le principe d'égalité salariale tout au long de la vie professionnelle.

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

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

Article 5 | Force obligatoire

Les salaires minima conventionnels, prévus par le présent accord, constituent les salaires minima hiérarchiques au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail. À ce titre, les dispositions du présent accord prévalent sur l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

Article 6 | Entrée en vigueur de l'accord. Durée. Dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} février 2026. Il s'applique donc aux périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} février 2026.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

Article 7 | Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 20 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

Accord du 16 décembre 2025

relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires 2026

NOR : ASET2650302M

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNE CFE-CGC ;

UNSA CE,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires se sont réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue au niveau des branches professionnelles par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail. Un deuxième niveau de négociation annuelle obligatoire aura lieu en local au sein de chaque entreprise de la branche. Lorsque la situation économique le permet au plan local, des mesures complémentaires pourront être négociées pour améliorer la NAO nationale de branche.

Dans ce cadre, les informations nécessaires à cette négociation ont été fournies :

- perspectives macro-économiques pour 2026 ;
- éléments de contexte (évolution de l'inflation et des mesures salariales, point sur l'emploi, focus sur l'évolution des salaires effectifs par emploi, indicateurs clés sur les mesures passées) ;
- égalité professionnelle H/F (taux de féminisation des effectifs, différentiel de rémunération, recrutements, évolution des effectifs) ;
- bilan social 2024.

Les échanges à l'appui de ces éléments ont permis de faire ressortir les points de partage et d'attention suivants :

- l'intérêt commun d'un accord de branche qui prenne en compte, la diversité des populations, notamment les salaires les moins élevés et des catégories intermédiaires mobilisées dans l'évolution des métiers de la banque ;

- une vision globale des politiques salariales soucieuse de fédérer et sécuriser au moyen de mesures collectives et pérennes, de reconnaître les compétences et les résultats des salariés par des mesures individuelles ;
- la réalité des situations des entreprises de la branche qui doit prendre appui sur un accord équilibré, conciliant au mieux les exigences économiques et les enjeux sociaux.

À la suite de quatre réunions tenues les 23 septembre, 29 octobre, 19 novembre et 10 décembre dans un contexte de légère baisse de l'inflation et de bons résultats, les parties signataires ont convenu que cet accord témoigne d'un dialogue social de qualité dans la branche Caisse d'épargne.

Ainsi, les mesures qui suivent ont été adoptées :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises du réseau Caisse d'épargne mentionné à l'article L. 512-86 du code monétaire et financier ainsi qu'à leurs organismes communs.

Article 2 | Base de référence

On entend par base de référence au sens du présent accord, un montant purement théorique établi en application de la formule suivante :

(Salaire brut de base mensuel constaté au 31/12/25 + éventuels avantages acquis du mois de décembre 2025) × nombre de mensualités de paiement

Article 3 | Mesure salariale

À effet du 1^{er} janvier 2026, les parties signataires au présent accord ont arrêté la mesure suivante :

Octroi, par intégration au salaire mensuel de base, d'une mesure d'augmentation générale pérenne de : 1 % pour les salariés des niveaux de classification de A à K des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord.

La mise en œuvre de cette mesure interviendra sur le bulletin de paie du mois de janvier 2026.

Article 4 | Fidélisation des collaborateurs

Les parties signataires au présent accord s'accordent sur le fait que, dans un contexte fortement concurrentiel, il est important de travailler ensemble le sujet de la fidélisation des collaborateurs. À cette fin, un groupe de travail paritaire sera organisé en 2026 au niveau de la branche afin de réfléchir et partager sur les bonnes pratiques en matière de fidélisation des collaborateurs. Ce groupe de travail sera composé de la DRH groupe, de mandataires RH et des organisations syndicales signataires.

Article 5 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an courant du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2026.

Article 6 | Clause de suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant les modalités d'application de l'accord et si la situation économique le nécessite à la demande de l'une ou l'autres des parties.

Article 7 | Demande de révision

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Article 8 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 16 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

TRANSFORMATION LAITIÈRE

Accord du 22 janvier 2026 relatif aux rémunérations conventionnelles

NOR : ASET2650330M

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

FNIL ;

Coopérative agricole laitière,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la CCN des coopératives laitières agricoles (étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au *Journal officiel* du 9 mars 2017) et l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'industrie laitière (étendu par arrêté du 19 juin 2017, publié au *Journal officiel* du 4 juillet 2017),

il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des coopératives laitières agricoles ou de la CCN de l'industrie laitière.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | *Augmentation des salaires minima mensuels*

Au 1^{er} février 2026, la grille des salaires minima mensuels transformation laitière, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, s'établit comme suit :

Grille des salaires minima mensuels

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} février 2026
Ouvriers/employés	1	1	1 833,26
		2	1 843,58
	2	1	1 853,90
		2	1 864,23
		3	1 874,55
	3	1	1 874,55
		2	1 884,87
		3	1 895,19
	4	1	1 895,19
		2	1 905,52
		3	1 916,87
	5	1	1 916,87
2		1 930,29	
3		1 943,71	
TAM	6	1	1 943,71
		2	2 036,61
		3	2 129,60
	7	1	2 129,60
		2	2 235,92
		3	2 342,25
8	1	2 342,25	
	2	2 461,32	
	3	2 628,25	
Cadres	9	1	2 628,25
		2	2 925,95
	10	–	3 574,50
	11	–	4 309,18
	12	–	4 931,15

Article 2 | *Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)*

À compter du 1^{er} janvier 2026, la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière, applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} janvier 2026
Ouvriers/employés	1	1	23 936,12
		2	24 068,54
	2	1	24 196,35
		2	24 297,75
		3	24 425,94
	3	1	24 425,94
		2	24 552,62
		3	24 672,89
	4	1	24 672,89
		2	24 902,47
		3	25 106,60
	5	1	25 106,60
		2	25 549,22
		3	26 003,89
TAM	6	1	26 003,89
		2	27 485,12
		3	28 659,72
	7	1	28 659,72
		2	29 861,78
		3	31 058,68
Cadres	8	1	31 058,68
		2	33 355,82
		3	35 682,52
	9	1	35 682,52
		2	38 158,49
	10	–	48 522,87
	11	–	58 310,40
	12	–	68 526,56

Article 3 | *Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel*

Au 1^{er} janvier 2026, l'ensemble de la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière applicable aux membres de l'encadrement (TAM et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours (sur une base de 1 918 heures ou de 216 jours), s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique encadrement au forfait sur une base 1 918 heures ou 216 jours

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} janvier 2026
TAM	6	1	28 575,95
		2	30 203,70
		3	31 494,48
	7	1	31 494,48
		2	32 815,43
		3	34 130,72
	8	1	34 130,72
		2	36 655,07
		3	39 211,91
Cadres	9	1	39 211,91
		2	41 932,79
	10	–	53 322,31
	11	–	64 077,94
	12	–	75 304,58

Article 4 | *Contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage*

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. article 5 de l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale du 7 juin 1984 concernant les coopératives laitières agricoles « CCN n° 7004 ») est maintenue à 130 €.

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations conventionnelles dans l'industrie laitière « CCN n° 0112 ») est maintenue à 130 €.

Article 5 | *Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles concernant l'industrie laitière (CCN n° 0112)*

Le barème des primes d'ancienneté conventionnelles mis à jour (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'industrie laitière, est revalorisé au 1^{er} février 2026. Il s'établit selon les valeurs fixées (par niveau) par l'avenant n° 12 à l'annexe I *quater* de la CCN industrie laitière.

Article 6 | Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans le mois qui suit l'augmentation du salaire minimum de croissance (Smic), si celui-ci devient supérieur au salaire minimum mensuel prévu au niveau 1, échelon 1, de la grille des salaires minima mensuels transformation laitière, prévue à l'article 1^{er} du présent accord.

Article 7 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent accord portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de la transformation laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 8 | Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au service conventions et accords collectifs de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France, ainsi qu'à la direction générale du travail du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 22 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

INDUSTRIES ALIMENTAIRES (Épargne salariale)

Accord du 15 septembre 2025 à l'accord du 30 mai 2023 relatif à l'amélioration du dispositif d'épargne salariale

NOR : ASET2650300M

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

**ABF ;
SNBI ;
MEMN ;
SBSA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;
FGA CFDT ;
CFE-CGC Agro ;
FGTA FO,**

d'autre part,

il a été préalablement exposé ce qui suit :

Les partenaires sociaux ont régulièrement mis l'accent sur le développement des dispositifs d'épargne salariale. C'est dans ce contexte favorable qu'ils ont choisi d'adhérer à l'accord inter-branché du 30 mai 2023, en application de l'article 1.2 dudit accord en son alinéa 6 : le champ d'application professionnel dudit accord se trouve élargi par l'adhésion de notre branche.

L'accord du 30 mai 2023 portant amélioration du dispositif d'épargne salariale s'appliquera dès son dépôt auprès du ministère du travail et en tout état de cause, au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2026.

Le présent accord sera notifié à Alliance 7 pour le compte des signataires de ladite adhésion, ses représentants nous ayant signifié d'adhérer vu la volonté majoritaire exprimée.

Les partenaires ont bien pris connaissance de l'application uniforme dudit accord à toutes les entreprises dont celles de moins de 50 salariés (art. 1.3), y inclus les dispositifs spécifiques.

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales employeurs et salariés préalablement à son dépôt afin que le droit d'opposition puisse, le cas échéant, être mis en œuvre.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur passé le délai d'opposition de 15 jours prévu après notification de sa signature, aux conditions ci-dessus.

Fait à Paris, le 15 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165260120-000326

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
