



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

2026-13

28 mars 2026

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2026-13 du 28 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° 2026-13.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-13 du 28 mars 2026

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 247 Habillement-industries : avenant n° S 69 du 3 mars 2026 relatif aux salaires..	5
IDCC 653-1672-1679-2357 Assurances-sociétés-inspection : accord du 18 février 2026 relatif à la mixité-diversité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	10
IDCC 653-1672-1679-2357 Assurances-sociétés-inspection : accord du 18 février 2026 relatif à la valorisation des parcours syndicaux	62
IDCC 897 Médecine-travail. Services-interentreprises : accord du 19 février 2026 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1 ^{er} janvier 2026	99
IDCC 897 Médecine-travail. Services-interentreprises : avenant du 19 février 2026 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas au 1 ^{er} mars 2026	102
IDCC 1431 Optique. Lunetterie-détail : avenant du 25 février 2026 à l'accord du 8 décembre 2004 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme et à ses avenants.....	104
IDCC 1517 Commerces-détail-non alimentaires : avenant n° 15 du 6 février 2026 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale	109
IDCC 1527 Immobilier : avenant n° 109 du 25 février 2026 relatif aux régimes de prévoyance et remboursement de frais de santé	111
IDCC 1527 Immobilier : avenant n° 110 du 4 mars 2026 modifiant l'annexe II relative aux « Salaires et primes d'ancienneté » et l'annexe IV relative au « Statut de négociateur immobilier ».....	118
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Normandie) : accord du 10 février 2026 relatif aux salaires au 1 ^{er} avril 2026	121
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Normandie) : accord du 10 février 2026 relatif aux indemnités de petits déplacements	123
IDCC 1686 Audiovisuel-électronique-commerce : avenant n° 63 du 12 février 2026 relatif aux rémunérations conventionnelles	125
IDCC 2002 Blanchisserie-teinturerie : avenant du 11 février 2026 relatif aux barèmes conventionnels de salaires au 1 ^{er} janvier 2026	128
IDCC 2021 Golf : avenant n° 95 du 20 février 2026 relatif aux régimes complémentaires de prévoyance et de frais de santé	132

IDCC 2198 Commerce à distance-E-commerce : accord du 9 février 2026 relatif aux minima conventionnels	140
IDCC 2247 Assurances-réassurances. Courtage-entreprises : avenant du 12 janvier 2026 relatif à la modification de l'article 13 « CSE » de la convention collective	144
IDCC 2247 Assurances-réassurances. Courtage-entreprises : avenant du 12 février 2026 relatif à la modification de l'article 37 « Licenciement » et de l'article 39 « Retraite » de la convention collective.....	148
IDCC 2272 Assainissement-maintenance industrielle : avenant n° 45 du 20 février 2026 relatif à la réévaluation des salaires minima conventionnels au 1 ^{er} avril 2026	151
IDCC 2609 Bâtiment (Normandie) : accord du 10 février 2026 relatif aux salaires au 1 ^{er} avril 2026	154
IDCC 3016 Ateliers-chantiers-insertion : avenant n° 1 du 20 février 2026 à l'accord du 25 novembre 2025 relatif aux frais de santé.....	156
IDCC 3205 Coopératives-consommateurs-salariés : avenant n° 932 du 29 janvier 2026 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} février 2026.....	163
IDCC 3205 Coopératives-consommateurs-salariés : avenant n° 2 du 29 janvier 2026 à l'accord du 27 octobre 2016 relatif à la création d'un régime de retraite surcomplémentaire	165
IDCC 3216 Négoce-matériaux-construction-salariés : avenant du 12 février 2026 relatif aux minima conventionnels	167
IDCC 3248 Métallurgie (Bas-Rhin) : accord du 12 janvier 2026 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	171
IDCC 3248 Métallurgie (Haut-Rhin) : accord du 13 janvier 2026 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	213
IDCC 3248 Métallurgie (Corse-du-Sud et Haute-Corse) : accord du 10 février 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} février 2026..	255
IDCC 3248 Métallurgie (Alpes-Maritimes) : accord du 10 février 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} février 2026	259
IDCC 3249 Industries-carrières-matériaux-construction (Normandie) : accord du 6 février 2026 relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM.....	262
IDCC 3249 Industries-carrières-matériaux-construction (Pays de la Loire) : accord du 17 février 2026 relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM.....	266

Avenant n° S 69 du 3 mars 2026 relatif aux salaires

NOR : ASET2650355M

IDCC : 247

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

UFIMH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CMTE CFTC ;

THC CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À compter des salaires de mars 2026 il est garanti aux salariés de l'annexe I « Ouvriers » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	
I	1	1 833
	2	1 842
	3	1 846
	4	1 852
II	1	1 856
	2	1 861
	3	1 867
	4	1 871

Niveau	Échelon	
III	1	1 877
	2	1 917

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 14 de l'annexe I « Ouvriers » calculée sur l'indemnité de congés payés correspondant au congé annuel, dans la limite de 30 jours ouvrables, comme suit :

- 5 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 20 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 25 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2

À compter des salaires de mars 2026 il est garanti aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	De 3 à – de 6 ans	De 6 à – de 9 ans	De 9 à – de 12 ans	De 12 à – de 15 ans	15 ans et +
I	1	1 833	1 851	1 858	1 865	1 872	1 879
	2	1 844	1 862	1 869	1 876	1 883	1 890
	3	1 847	1 865	1 872	1 879	1 886	1 893
	4	1 849	1 867	1 874	1 881	1 888	1 895
II	1	1 851	1 876	1 886	1 896	1 906	1 916
	2	1 854	1 878	1 888	1 898	1 908	1 918
	3	1 854	1 878	1 888	1 898	1 908	1 918
	4	1 855	1 879	1 889	1 899	1 909	1 919
III	1	1 858	1 889	1 902	1 915	1 927	1 940
	2	1 861	1 893	1 905	1 918	1 931	1 943
	3	1 868	1 900	1 913	1 925	1 938	1 951
	4	1 919	1 951	1 964	1 976	1 989	2 001

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

À compter des salaires de mars 2026 il est garanti aux salariés de l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise » une rémunération minimale mensuelle brute d'octobre d'un montant

correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	De 3 à – de 6 ans	De 6 à – de 9 ans	De 9 à – de 12 ans	De 12 à – de 15 ans	15 ans et +
III	2	1 861	1 893	1 905	1 918	1 931	1 943
	3	1 868	1 900	1 913	1 925	1 938	1 951
	4	1 919	1 951	1 964	1 976	1 989	2 001
IV	1	2 051	2 089	2 104	2 120	2 135	2 150
	2	2 241	2 280	2 295	2 310	2 326	2 341
	3	2 444	2 482	2 497	2 513	2 528	2 543
	4	2 655	2 693	2 708	2 724	2 739	2 754
V	1	2 807	2 866	2 890	2 914	2 937	2 961
	2	3 116	3 175	3 198	3 222	3 246	3 269

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2026 d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	
IV	3	29 310
V	1	32 766
	2	35 953
	3	40 477
	4	43 157
VI	1	46 155
	2	50 040
	3	57 263
	4	66 652

Article 5 | Bases de calcul des garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté pour les ETAM

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des employés, techniciens et agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter de mars 2026 à :

- 706 euros pour le niveau I ;
- 986 euros pour le niveau II ;
- 1 264 euros pour le niveau III ;
- 1 531 euros pour le niveau IV ;
- 2 360 euros pour le niveau V.

Conformément aux articles 8 des annexes II « Employés » et III « Techniciens et agents de maîtrise », les ETAM ayant 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dans l'entreprise ne peuvent percevoir un salaire réel brut inférieur à la rémunération minimale mensuelle brute hors ancienneté correspondant à leur classification hiérarchique majorée respectivement de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 % du montant fixé ci-dessus par niveau, le résultat étant arrondi à l'euro le plus proche.

Article 6

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application du code du travail.

Article 7 | Engagement de renégociation

Les parties signataires conviennent que, dès que l'indice des prix à la consommation publié par l'Insee atteindra + 1,5 % en glissement à compter de l'indice de mars 2026, une réunion de la CPPNI sera organisée à l'initiative de l'union française des industries mode et habillement, dans les quinze jours de la date de publication par l'Insee, pour évaluer l'impact de cette revalorisation sur les rémunérations minimales garanties fixées par le présent accord et échanger, le cas échéant, sur leurs adaptations.

Article 8 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés puisqu'il a pour unique objet d'actualiser les minima conventionnels de salaires de la convention collective nationale des industries de l'habillement et qu'il s'applique à toutes les entreprises sans distinction de taille d'effectif.

Article 9 | Égalité salariale hommes/femmes

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries de l'habillement, les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent 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.

Conformément à ce principe, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par le présent accord et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Article 10 | Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par le code du travail, du présent accord qui sera déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail.

Fait à Paris, le 3 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3265 | Convention collective nationale

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

Brochure n° 3267 | Convention collective nationale

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

Accord professionnel

IDCC : **2357** | **CADRE DE DIRECTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

Accord du 18 février 2026

relatif à la mixité-diversité et à l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2650327M

IDCC : 653, 1672, 1679, 2357

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

FFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FEC-FO ;

FBA CFTD ;

UNSA banques et assurances ;

CFE-CGC assurances,

d'autre part,

Préambule

La société française connaît des transformations économiques et démographiques profondes et rapides, qui imposent une approche sans cesse renouvelée de l'activité des entreprises et du fonctionnement du marché du travail.

Elle est confrontée également à des demandes sociales fortes en faveur de l'égalité, de la diversité et de l'insertion par le travail d'une plus grande pluralité d'actifs.

Ainsi, tout en faisant face au défi de la compétitivité et aux mutations profondes des métiers, les entreprises se doivent d'intégrer en leur sein toutes les diversités de la société.

Les partenaires sociaux de l'assurance considèrent que ces mutations sont autant d'opportunités pour leur branche. La diversification des recrutements, la mixité effective des organisations sont autant de vecteurs de progrès, d'innovation et d'attractivité qui favorisent l'emploi, la croissance de l'activité et la compétitivité des sociétés d'assurances. Cette conviction justifie, qu'au-delà des efforts déjà accomplis en matière de dialogue social dans ces domaines, l'accord sur la mixité et la diversité du 13 mai 2013 soit renégocié.

Dans ce cadre, et dans le respect des obligations légales, les partenaires sociaux de la branche réaffirment leurs objectifs communs de lutte contre l'ensemble des discriminations, et en faveur de la diversité et de l'égalité des chances, notamment, par une diversification des sources de recrutement comme des profils recrutés, tout en préservant la mixité dans le déroulement des carrières.

Les parties signataires veulent promouvoir la diversité, la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'assurance, confiantes dans les vertus économiques et sociales de ces principes.

Elles conviennent que l'implication des chefs d'entreprises, des équipes de direction, des lignes hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants, conjuguée à celles des partenaires sociaux de la branche professionnelle, constitue un facteur indispensable au succès d'une démarche de développement de la mixité et de déploiement de la diversité professionnelle au niveau de la branche comme des entreprises d'assurances. Cette démarche d'intégration sociale est de la responsabilité de tous.

Elles retiennent, comme principe majeur, qu'à compétences et capacités professionnelles égales, tous les salariés doivent avoir les mêmes possibilités de développement et les mêmes droits, quelles que soient leurs origines ethnique et sociale ou leur orientation sexuelle.

Le présent accord traduit l'engagement des signataires de poursuivre leur démarche en faveur de la mixité, de la diversité, et afin d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances, en pérennisant les actions de branche et la sensibilisation des entreprises du secteur sur les thématiques suivantes :

- lutter contre toutes les formes de discriminations, principe commun à tous les publics visés par l'accord (femmes, LGBT+, jeunes, seniors, travailleurs handicapés) ;
- atteindre une égalité professionnelle et de rémunération réelle entre les femmes et les hommes, en s'engageant à positionner cet enjeu comme un axe fort de la politique de gestion des ressources humaines de la branche ;
- lutter contre le harcèlement sexuel, les agissements et les violences sexistes au travail, en confirmant la nécessité d'intégrer cette thématique à la politique de la branche ;
- poursuivre une politique inclusive en faveur des publics spécifiques :
 - insérer les jeunes afin d'améliorer leurs chances de réussite ;
 - maintenir en emploi les salariés seniors, veiller à leur évolution professionnelle et salariale, en affirmant la volonté de poursuivre et de renforcer la politique de la branche pour favoriser le bien vieillir au travail ;

- développer l’emploi des travailleurs handicapés, en affirmant la volonté de la branche de poursuivre et de renforcer sa politique en matière d’insertion professionnelle, d’évolution et de maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap.

Ainsi, les parties conviennent ce qui suit :

Titre I^{er} Cadre juridique de l’accord

Article 1^{er} | Champ d’application

Le présent accord vise les sociétés et organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d’application de la convention collective nationale des sociétés d’assurances du 27 mai 1992, de la convention collective nationale de l’inspection d’assurance du 27 juillet 1992, de la convention collective nationale du 27 mars 1972 des salariés commerciaux des sociétés d’assurance (CCN des PSB élargie aux EI au 1^{er} janvier 2021), et de l’accord des cadres de direction des sociétés d’assurances du 3 mars 1993.

Article 2 | Objet de l’accord

Le présent accord en faveur de la mixité, de la diversité et de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises d’assurance, s’inscrit dans le cadre général de la lutte contre les discriminations. Il prend en compte les dispositions légales les plus récentes, relatives aux missions confiées aux branches, qu’il s’agisse des ordonnances du 22 septembre 2017 ou de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

Ainsi, le présent accord porte sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce thème figure parmi les matières énumérées à l’article L. 2253-1 du code du travail, pour lesquelles les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d’entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d’entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

En outre, il traite des thèmes suivants, sur lesquels la branche doit négocier périodiquement au titre de l’article L. 2241-1 du code du travail :

- mesures tendant à assurer l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités injustifiées constatées ;
- mise à disposition d’outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- mesures tendant à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés.

Enfin, l’accord traite de l’insertion des jeunes ainsi que de l’insertion et du maintien dans l’emploi des seniors.

Titre II Lutter contre les discriminations

La lutte contre les discriminations concerne l’ensemble de la société et nécessite l’implication de tous les acteurs collectivement et individuellement. Dans le champ de responsabilité qui est le leur, les parties signataires entendent apporter leur contribution effective aux actions développées dans la branche des sociétés d’assurances en faveur de la diversité et de l’égalité des chances. Ainsi, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de promouvoir la diversité et l’égalité des chances dans les entreprises de la branche.

3.1. La notion de discrimination

Selon la définition du défenseur des droits, « une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi et relever d'une situation visée par la loi ». Les discriminations peuvent se rencontrer à diverses occasions dans la vie quotidienne. Ainsi, la notion de discrimination fait l'objet de dispositions légales dans différents domaines (accès aux biens et aux services, éducation et formation...).

Par ailleurs, une discrimination peut être directe ou indirecte. L'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations précise les notions de discriminations directe et indirecte :

- constitue une discrimination directe la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. Cette situation peut être fondée sur de nombreux critères. Elle s'avère d'autant plus importante que, selon le concept de l'intersectionnalité, une même personne peut cumuler plusieurs critères de discrimination ;
- constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

3.2. Principe général de non-discrimination en entreprise

Toute décision de l'employeur doit être prise en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel, fondées sur des éléments extérieurs au travail.

En application de l'article L. 1132-1 du code du travail, opérer une distinction entre les salariés (ou entre les personnes candidates à un recrutement ou à l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise) constitue une discrimination lorsqu'elle est fondée sur l'un des critères suivants :

- l'origine ;
- le sexe ;
- les mœurs ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'identité de genre ;
- l'âge ;
- la situation de famille ou la grossesse ;
- les caractéristiques génétiques ;
- la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
- l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;
- les opinions politiques ;
- les activités syndicales ou mutualistes ;
- l'exercice d'un mandat électif local ;
- les convictions religieuses ;

- l'apparence physique ^[1] ;
- le nom de famille ;
- le lieu de résidence ou la domiciliation bancaire ;
- l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap ;
- la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Aucun des motifs précités ne peut justifier qu'une personne soit écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, ou qu'un salarié soit sanctionné, licencié ou fasse l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

De même, en application des articles L. 1132-2 et L. 1132-3 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire :

- en raison de l'exercice normal du droit de grève ;
- pour avoir témoigné d'agissements discriminatoires ou pour les avoir relatés ;
- pour avoir refusé en raison de son orientation sexuelle une mutation géographique dans un État incriminant l'homosexualité ;
- pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Seules certaines différences de traitement répondant à une exigence professionnelle essentielle et déterminante sont possibles, pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

Les entreprises qui utilisent des algorithmes dans des domaines tels que le recrutement, s'assurent que ces algorithmes sont exempts de tout biais discriminatoire et de stéréotypes.

Les sanctions civiles et pénales applicables en cas de discrimination sont rappelées en annexe 2.

Article 4 | L'engagement des entreprises, des salariés et de leurs représentants

Au-delà du rappel des obligations légales, les partenaires sociaux s'inscrivent dans une démarche dynamique et pédagogique pour lutter contre toute forme de discrimination, impliquant tous les acteurs concernés : les entreprises et les salariés, les membres des institutions représentatives du personnel (IRP), ainsi que la branche. La mobilisation de tous doit permettre de lever les obstacles quels qu'ils soient et constitue en soi un facteur de réussite.

4.1. L'implication des entreprises et des salariés

Dans cette perspective, les parties signataires encouragent les entreprises à poursuivre ou à engager une démarche de communication régulière pour l'ensemble du personnel, visant à lutter efficacement contre la discrimination, à assurer l'égalité des chances de chacun et à promouvoir la richesse de la diversité professionnelle. À cet égard, elles rappellent l'importance de l'implication des dirigeants de l'entreprise dans cette démarche.

Par ailleurs, les personnels des directions des ressources humaines (chargé de recrutement, formation, gestion des carrières et mobilité, relation école, etc.) ainsi que les managers sont prioritairement mobilisés.

[1] Définie par le défenseur des droits comme l'ensemble des caractéristiques physiques et des attributs visibles propres à une personne, qui relèvent tant de son intégrité physique et corporelle (taille, poids...) que d'éléments liés à l'expression de sa personnalité (pierçings, tatouages...).

Dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche lors de leur entrée en fonction, puis au moins une fois tous les cinq ans.

Plus généralement, une information, et si nécessaire une formation des autres professionnels des ressources humaines concernés, est réalisée au sein des entreprises, dans le respect des dispositions prévues, le cas échéant, par leurs propres accords.

En outre, les entreprises s'assurent que les prestataires de services « ressources humaines » (cabinet de recrutement, organismes de formation, etc.) auxquels elles font appel sont tout aussi engagés pour assurer concrètement l'égalité des chances et de traitement.

Quant aux salariés, chacun d'entre eux, en tant qu'acteur du collectif de travail, est concerné par la lutte contre les discriminations. Protégé par les dispositions légales en vigueur, il ne peut être ni sanctionné ou licencié, ni faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné d'agissements discriminatoires ou pour les avoir relatés.

Enfin, il est rappelé que le comité social et économique dispose d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

4.2. L'engagement des partenaires sociaux au niveau de la branche

Les parties signataires s'engagent à prendre systématiquement en compte la promotion de la diversité et le respect de l'égalité de traitement dans les différentes négociations de branche qu'elles ouvrent.

Par ailleurs, la branche met à la disposition des entreprises des supports d'information relatifs à la non-discrimination et à la promotion de la diversité rappelant les principales dispositions légales et réglementaires portant sur tous les publics visés par le présent accord (voir annexes 1 et 2).

L'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA) met également à la disposition des entreprises et du grand public de nombreux travaux, en particulier le rapport annuel sur la mixité et la diversité dans les sociétés d'assurances, qui fournissent des données quantitatives et qualitatives sur les publics visés par le présent accord.

Les partenaires sociaux s'engagent également à prendre en compte la dimension « mixité-diversité » dans les actions de communication sur les métiers de l'assurance, afin de diversifier les profils de candidats susceptibles de répondre aux besoins en recrutement des entreprises du secteur.

Ces actions sont mises en œuvre en particulier dans le cadre de l'opération d'envergure initiée avec l'Opco Atlas en partenariat avec le ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des sports et le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, pour faire évoluer les outils de communication de la branche destinés à promouvoir le secteur de l'assurance, ses métiers et les formations qui y conduisent.

Dès leur achèvement, ces supports feront l'objet de la diffusion la plus large possible et seront portés à la connaissance, de manière ciblée, des relais d'information pertinents (ambassadeurs des métiers de l'assurance, ONISEP, centres d'information et d'orientation, CFA...). Ils devront être utilisés par les ambassadeurs des métiers de l'assurance dans le cadre des présentations qu'ils assurent auprès des élèves, des étudiants ou des demandeurs d'emploi.

Titre III Atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les efforts combinés du législateur et des partenaires sociaux pour favoriser l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes et supprimer les discriminations fondées sur le sexe ont permis d'aboutir à des résultats tangibles mais qui peuvent encore être améliorés. Les signataires se mobilisent pour que les femmes comme les hommes puissent exercer leurs compétences dans un cadre professionnel épanouissant et absent de tout sexisme.

Article 5 | État des lieux

Des données chiffrées sont publiées chaque année dans le cadre du rapport sur la mixité-diversité prévu par l'accord du 13 mai 2013. Elles permettent de comparer les évolutions annuelles de 2011, données prises en compte lors de la négociation de l'accord du 13 mai 2013, aux données 2018, examinées lors de la négociation du présent accord.

Ainsi, les principales évolutions constatées par l'OEMA sur la période 2011-2018 concernant les effectifs sont les suivantes :

- la proportion des femmes dans les effectifs de la branche des sociétés d'assurances est passée de 59,1 % en 2011 à 60,5 % en 2018 (+ 1,4 point) ;
- les embauches de femmes suivent la même tendance, avec 60,7 % parmi les entrées en 2018 contre 58 % en 2011 (+ 2,7 points) ;
- dans le même temps, la proportion de femmes dans la population des cadres progresse plus rapidement que dans les effectifs globaux, passant de 46,2 % en 2011 à 50,5 % en 2018 (+ 4,3 points). L'indice de parité (taux de femmes chez les cadres/taux de femmes dans l'effectif total) passe ainsi sur la période de 0,78 à 0,84 ;
- parmi les métiers où la proportion de femmes est traditionnellement inférieure à leur représentation dans l'effectif global, une féminisation croissante est observée globalement sur la période dans les familles de métiers distribution et développement commercial (56,6 % de femmes en 2018 contre 53,3 % en 2011, soit + 3,3 points), contrôle technique et prévention (27 % en 2018 contre 22,8 % en 2011, soit + 4,2 points), logistique (41,5 % en 2018 contre 38,6 % en 2011, soit + 2,9 points), ou encore pilotage et gouvernance d'entreprise (38,5 % en 2018 contre 33,4 % en 2011, soit + 5,1 points). La famille systèmes d'information connaît également une très légère augmentation (28 % en 2018 contre 27,4 % en 2011, soit + 0,6 point).

En revanche, une forte féminisation (supérieure à 65 % de l'effectif) continue de caractériser certaines familles de métiers telles que le marketing, la gestion des contrats ou prestations, le support administratif, la communication et les ressources humaines.

En matière de rémunération, les partenaires sociaux de la branche disposent chaque année des données fournies lors des négociations sur les rémunérations minimales annuelles (RMA), qui portent sur des accords par convention collective. Ces données consolidées au niveau de la branche font apparaître des disparités variables selon les conventions concernées et selon les déciles, défavorables aux femmes (voir en annexe 3 les données les plus récentes issues des cahiers des résultats établis à l'attention des organisations syndicales en vue des négociations annuelles sur les RMA – hors cadres de direction).

Article 6 | Actions

Les signataires du présent accord réaffirment leur attachement aux principes mis en œuvre depuis 2008 en faveur de la mixité dans les sociétés d'assurances, qu'il s'agisse de maintenir ou d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les différents métiers et à tous les niveaux hiérarchiques.

Dans ce cadre, ils s'accordent pour traiter les thèmes suivants :

- l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- la mixité des métiers ;
- l'accès à l'emploi ;
- la formation professionnelle ;
- l'évolution et promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi.

Article 7 | Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

7.1. Principe d'égalité de rémunération

Les signataires rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes telle que définie aux articles L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Sont ainsi considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Il est précisé que constitue une rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois doivent être établis selon des règles qui assurent l'application du principe fixé à l'article L. 3221-2 du code du travail.

7.2. Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes

7.2.1. Au niveau de la branche

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1 du code du travail et sur la base du rapport égalité professionnelle et salariale réalisé à cette occasion, la branche établit un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, et identifie le cas échéant les axes de progrès en la matière.

7.2.2. Au niveau de l'entreprise

Le diagnostic des écarts de rémunération injustifiés est mené au sein de chaque entreprise, sur la base des éléments fournis par l'entreprise et prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dans ce cadre, les entreprises d'au moins cinquante salariés publient chaque année l'index d'égalité salariale calculé selon les modalités prévues par les dispositions réglementaires en vigueur. En application de l'article L. 1142-10 du code du travail, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs définis par la loi, se situent en deçà du niveau de 75 points défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière.

L'index d'égalité est établi sur la base :

- de cinq indicateurs pour les entreprises de plus de 250 salariés, à savoir les écarts des rémunérations moyennes, les écarts des augmentations de rémunération, les écarts des promotions, l'augmentation des salariées après retour de congé maternité, la répartition des 10 plus hautes rémunérations selon le sexe ;
- de quatre indicateurs pour les entreprises de 50 à 250 salariés, à savoir les écarts des rémunérations moyennes, les écarts des augmentations de rémunération, l'augmentation des salariés après retour de congé maternité, la répartition des dix plus hautes rémunérations selon le sexe.

Par ailleurs, les signataires rappellent l'obligation de fournir un diagnostic et une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise établis en amont de la négociation obligatoire d'entreprise sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ils insistent sur les indicateurs chiffrés qui accompagnent les objectifs et les actions fixés par l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces indicateurs continuent à être établis en sus de l'obligation de calcul de l'index d'égalité.

Ils rappellent également qu'en l'absence d'accord d'entreprise, la base de données économiques et sociales (BDES) doit comporter les informations prévues aux articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du code du travail, relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Enfin, la poursuite des mesures prises par les entreprises, parmi lesquelles doivent figurer des mesures de rattrapage salarial si des écarts non justifiés sont encore constatés (telles qu'enveloppe dédiée aux rattrapages des écarts constatés, commission de suivi spécifique, revue de personnel...), vise l'atteinte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, obligation de résultat désormais posée par la loi.

La mesure de cet objectif est prise en compte dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les rémunérations.

7.3. Garantie d'évolution salariale au retour de congé maternité ou d'adoption

À défaut d'accord d'entreprise prévoyant des dispositions au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent paragraphe, les salariés, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption bénéficient d'un rattrapage salarial correspondant aux augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les signataires rappellent l'importance de garantir l'absence d'impact des congés parentaux sur l'évolution salariale et que des modalités identiques peuvent être négociées pour tout congé parental.

Article 8 | Mixité des métiers

Une prédominance féminine ou masculine caractérise encore certains métiers de l'assurance. Cette situation résulte majoritairement d'une représentation déséquilibrée des femmes et des hommes dans les viviers de recrutement, traduisant la nécessité d'attirer sans distinction femmes et hommes vers les filières de formation initiale qui conduisent aux métiers de l'assurance.

C'est pourquoi les partenaires sociaux de la branche s'attachent à lutter contre les stéréotypes dans la représentation des métiers. Ainsi, cette dimension est prise en compte dans le cadre des actions d'information et de promotion des métiers et des formations de l'assurance mises

en place avec l'Opco Atlas auprès des jeunes, de leurs familles, et des acteurs de l'information et de l'orientation.

Les entreprises poursuivent elles aussi leurs efforts, tant au niveau de la représentation des métiers, que du recrutement et des évolutions professionnelles, afin de tendre au rééquilibrage des effectifs féminins et masculins au sein des familles de métiers concernées (par exemple, au niveau de la branche, la famille gestion des contrats compte près de 75 % de femmes et la famille informatique 72 % d'hommes).

Elles font également progresser la féminisation dans les instances dirigeantes de l'entreprise.

Elles prennent ainsi en compte, dans leur gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en établissant par exemple des passerelles entre les métiers.

Article 9 | Accès à l'emploi

En cohérence avec les tendances observées à l'article 3 ci-dessus concernant les effectifs globaux, une hausse de la proportion de femmes dans les recrutements est observée dans certaines familles de métiers traditionnellement moins féminisées que la moyenne, telles que la distribution et le développement commercial (57,7 % des recrutements en 2018 contre 51,3 % en 2011, soit + 6,4 points), le pilotage et gouvernance d'entreprise (43,2 % des recrutements en 2018 contre 30,9 % en 2011, soit + 12,3 points), ou les systèmes d'information (22,6 % des recrutements en 2018 contre 21,5 % en 2011, soit + 1,1 point). En revanche, la proportion des recrutements féminins baisse dans certaines familles fortement féminisées tout en restant supérieure à 50 % : marketing (60,1 % des recrutements en 2018 contre 68,4 % en 2011, soit – 8,3 points), communication (72,7 % des recrutements en 2018 contre 75,4 % en 2011, soit – 2,7 points).

La possession des compétences et capacités professionnelles requises pour exercer les emplois disponibles est strictement appréciée en fonction de critères objectifs.

Chaque entreprise utilise, après information des représentants élus du personnel, les procédures adaptées pour que les recrutements soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toute forme de discrimination et visant à une diversification des sources de recrutement.

Ces principes valent aussi bien pour les recrutements effectués en interne des sociétés d'assurances que pour ceux effectués en externe, quelle qu'en soit la source.

Concernant le recrutement, les signataires insistent sur l'importance de veiller au respect du principe de non-discrimination à chaque étape, que ce soit lors de :

- la définition du besoin ;
- la rédaction des offres d'emploi, rédigées de manière non discriminante ;
- la sélection des candidats, en retenant des critères objectifs identiques pour les femmes et pour les hommes en termes de compétences, de qualification et d'expérience, et par l'absence de tout biais sexiste dans les algorithmes ;
- l'entretien d'embauche (avec le service RH et/ou les managers, en favorisant la mixité des jurys de sélection lorsqu'ils existent) ;
- la prise de décision ;
- l'équilibre des recrutements par l'accès des femmes et des hommes à des emplois où elles/ils sont peu représentés ;
- l'accessibilité de l'ensemble des emplois aux femmes et hommes, quel que soit le niveau hiérarchique des emplois ;
- les conditions d'intégration dans l'entreprise.

Il est rappelé que dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés, les personnes chargées des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche lors de leur entrée en fonction, puis au moins une fois tous les 5 ans.

Pour lutter contre les stéréotypes et les agissements sexistes à l'embauche, la branche et les entreprises s'attacheront à diffuser les guides dédiés, mis à leur disposition par les pouvoirs publics.

Les signataires mettent également à la disposition des entreprises les adresses de liens utiles en annexe 4 du présent accord.

Article 10 | Formation professionnelle

La formation professionnelle est un outil essentiel en matière de développement des compétences et constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement des salariés en général, et entre les femmes et les hommes en particulier, dans l'évolution de leurs qualifications et leur déroulement de carrière.

Le diagnostic visé à l'article 5 ci-dessus fait apparaître un taux d'accès à la formation professionnelle beaucoup plus élevé dans la branche que la moyenne nationale. Ce taux montre également que l'égalité d'accès entre les femmes et les hommes est quasiment atteinte en 2018 : 81,7 % des hommes et 80,6 % des femmes ont suivi au moins une formation en 2018, réduisant ainsi l'écart constaté en 2011 de 2,6 points. Dans le même temps, l'écart de durée moyenne de formation entre les femmes et les hommes s'est également réduit pendant cette période (- 0,7 heure), dans un contexte de réduction globale de la durée moyenne de formation. Néanmoins, les femmes continuent d'accéder dans une moindre mesure que les hommes aux formations au management, avec un écart relativement constant de l'ordre de - 1,8 point entre les hommes et les femmes sur la période 2011/2018.

Les signataires entendent poursuivre les actions mises en place au niveau de la branche en faveur de l'acquisition et du développement des compétences, en s'assurant de ne pas discriminer lors de l'accès aux dispositifs de formation.

Concrètement, il importe que les femmes et les hommes puissent accéder dans les mêmes conditions aux dispositifs de formation.

Afin de favoriser l'accès à la formation, les entreprises prennent notamment en compte les contraintes liées à la vie familiale en proposant des dispositifs souples de mise en œuvre de la formation.

Il peut s'agir de privilégier les formations proches du domicile du salarié ou des locaux de l'entreprise, les formations en e-learning..., de proposer des formations modulables, de courte durée, échelonnées dans le temps.

Il peut également s'agir de faciliter l'accès à des sessions de formation en présentiel en prenant en compte la situation familiale des salariés (par exemple, enfants à charge, proche aidant...).

Enfin, les entreprises intègrent la question de la diversité, y compris l'égalité professionnelle, dans les formations managériales.

Article 11 | Évolution et promotion professionnelle

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes opportunités d'évolution et de promotion professionnelle.

Dans la branche des sociétés d'assurances, en 2017, le taux de promotion des femmes a dépassé celui des hommes (+ 0,1 point).

Une analyse plus fine fait apparaître une progression de la proportion de femmes cadres dans la quasi-totalité des familles de métiers entre 2011 et 2017. Ces données traduisent une politique volontariste des entreprises qui doit être poursuivie, afin que les femmes et les hommes tendent à être représentés dans chaque famille de métiers et à tout niveau, proportionnellement à leur poids dans les effectifs.

Les entreprises portent une attention particulière à l'évolution professionnelle des femmes, et notamment l'accès de celles-ci aux équipes dirigeantes, aux postes à responsabilité et d'encadrement, ainsi qu'aux instances de direction.

Les mesures permettant d'atteindre ces objectifs sont déterminées au niveau de chaque entreprise, notamment en ce qui concerne les retours de congé maternité ou de congé parental.

En vertu du principe de non-discrimination, les principes rappelés en matière de recrutement à l'article 3 ci-dessus s'appliquent également aux promotions.

En outre, les entretiens professionnels peuvent être l'occasion de susciter des candidatures vers des postes à responsabilité.

Article 12 | Conditions de travail et d'emploi

12.1. Conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

Les entreprises sont attentives à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination en termes de carrière et de rémunération.

Dans ce cadre, les entreprises :

- mettent en place des actions de sensibilisation veillant à l'information de l'ensemble des salariés ;
- accompagnent les nouvelles formes d'organisation du travail ;
- portent une attention particulière aux situations personnelles que peuvent rencontrer certains salariés, susceptibles d'avoir des conséquences sur l'équilibre de leurs temps de vie, et en conséquence sur leur travail.

À titre d'exemple, il peut s'agir de :

- sensibiliser les managers aux dispositifs permettant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales ;
- accompagner la mobilité géographique des salariés concernés par une mobilité professionnelle au sein de l'entreprise ;
- inviter les collaborateurs à faire part de difficultés temporaires familiales rencontrées pour trouver des aménagements permettant la conciliation de leurs difficultés avec la réalisation des objectifs de l'entreprise.

Le guide sur la qualité de vie au travail dans les sociétés d'assurances permet de partager les bonnes pratiques des entreprises d'assurances ainsi que les expérimentations et innovations en la matière.

12.2. Temps partiel

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

Dans les sociétés d'assurances, le recours au temps partiel est librement choisi et correspond à la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Pour autant ce choix est encore fait très majoritairement par les femmes, même si une part croissante d'hommes y a recours.

Ainsi, selon les données de l'OEMA, 12,9 % des salariés des sociétés d'assurances travaillent à temps partiel en 2018, contre 13,2 % en 2011. 85,3 % de ces salariés sont des femmes, contre 91,6 % en 2011 (- 6,3 points).

Tous les salariés à temps partiel doivent bénéficier des mêmes opportunités d'évolution de carrière, d'évolution de rémunération, de formation, ou de mobilité professionnelle et géographique.

Par ailleurs, lorsque des postes à temps plein se libèrent, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi de ce type dès lors qu'ils possèdent les qualifications et les compétences requises.

Les demandes des salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet, disposés à acquérir les qualifications et les compétences requises, sont également examinées.

12.3. Congés liés à la parentalité

12.3.1. Congés liés à la parentalité

Les différents congés relatifs à la parentalité sont décrits en annexe 5.

Il est rappelé qu'un entretien professionnel est proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé d'adoption.

12.3.2. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Après la naissance de l'enfant, le père salarié, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant dont la durée est déterminée par la loi.

Par ailleurs, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de droit pendant la période d'hospitalisation dans la limite de la durée légale.

Les signataires de l'accord considèrent que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut contribuer à un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle ainsi qu'à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, en ce qu'elle permet de promouvoir le partage des responsabilités familiales.

Afin d'encourager la prise de ce congé, les entreprises mettent en place des mesures permettant de compléter les indemnités journalières de sécurité sociale du salarié concerné jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel.

Par ailleurs, les entreprises mettent à disposition de leurs salariés une information sur les congés liés à la naissance, qu'il s'agisse des congés légaux ou conventionnels.

12.4. Aidants familiaux

Le salarié a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes visées à l'article L. 3142-16 du code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Les entreprises mettent à disposition de leurs salariés une information sur les dispositions légales ou conventionnelles sur ce point.

Article 13 | Accord ou plan d'action au niveau de l'entreprise

Les signataires du présent accord rappellent que le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet au niveau de l'entreprise d'un accord conclu à l'issue de la négociation mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1 du code du travail ou, à défaut, du plan d'action prévu à l'article L. 2242-3 du même code.

L'accord ou le plan d'action fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre, portant sur au moins trois des domaines d'action suivants pour les entreprises de moins de 300 salariés et sur au moins quatre de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus :

- embauche ;
- formation ;
- promotion professionnelle ;
- qualification ;
- classification ;
- conditions de travail ;
- sécurité et santé au travail ;
- rémunération effective ;
- articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Les objectifs et les actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou, à défaut, par le plan d'action.

Article 14 | Bilan de l'action de la branche en matière d'égalité professionnelle

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, le rapport annuel d'activité de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) comprendra également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Titre IV Prévenir et agir contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail

Si des efforts croissants sont réalisés de jour en jour pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, ces comportements continuent de se manifester dans l'ensemble de notre société. Le monde du travail, qui en est le reflet, n'échappe pas à ce phénomène.

Par le présent accord, les partenaires sociaux affirment leur détermination à agir afin d'apporter, à leur niveau, leur contribution dans la lutte contre les violences faites aux femmes, quel qu'en soit le contexte.

Article 15 | Informations et outils mis à disposition des entreprises par la branche

15.1. Autodiagnostic

Les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail font l'objet de nombreuses idées reçues et sont encore trop souvent banalisés. Les prévenir passe par une nécessaire prise de conscience de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à élaborer et mettre à disposition des entreprises et des salariés un questionnaire (« quiz ») d'une quinzaine de questions/réponses permettant à chacun de faire un autodiagnostic sur le sujet.

Le questionnaire traitera de situations concrètes rencontrées au quotidien, concernant les personnes reconnues comme étant les plus concernées par ces problématiques sexistes, notamment les femmes ou les personnes LGBT+. Il comportera des liens avec des informations complémentaires relatives aux situations traitées.

Cet outil pédagogique, que les entreprises sont encouragées à relayer, sera en libre accès et utilisable de façon anonyme. Les résultats ne seront accessibles qu'au salarié répondant.

L'élaboration de cet outil, réalisée dans le cadre d'un groupe de travail paritaire, débutera dans les six mois de la signature du présent accord.

15.2. Supports et liens utiles

Sont détaillées en annexe 1 les définitions suivantes et les sanctions associées à ces agissements :

- agissement sexiste ;
- agression sexuelle ;
- harcèlement sexuel ;
- sexisme (ordinaire, bienveillant, hostile, masqué et subtil) ;
- violences sexistes et sexuelles au travail.

Par ailleurs, une liste de liens utiles portant sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail figure en annexe 4.

15.3. Bilan des outils mis à disposition des entreprises par la branche

Un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (questionnaire d'autodiagnostic, liens utiles, chartes...) sera intégré dans le rapport annuel d'activité de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 16 | Prévention et sensibilisation au niveau des entreprises

16.1. Mesures mises en œuvre

D'une façon générale, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Dans ce cadre, en application de l'article L. 1153-5 du code du travail, l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Tout chef d'entreprise doit afficher sur les lieux de travail les informations légales qui concernent le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

Il s'agit de rappeler le texte de l'article 222-33 du code pénal qui donne la définition pénale du harcèlement sexuel et les sanctions encourues (voir annexes 1 et 2) et de mentionner les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel.

Il convient également de mettre à disposition les coordonnées :

- du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
- de l'inspection du travail ainsi que le nom de l'inspecteur compétent ;
- du défenseur des droits ;

- du référent désigné dans toute entreprise employant au moins 250 salariés pour orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- du référent désigné par le CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, lorsqu'il existe.

Le comité social et économique peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Dans les entreprises d'au moins 20 salariés, le règlement intérieur doit rappeler les dispositions du code du travail relatif au harcèlement sexuel, au harcèlement moral et aux agissements sexistes.

Par ailleurs, la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence et à la modernisation de la vie économique, dite « Loi Sapin 2 », engage depuis le 1^{er} janvier 2018 toute personne morale ayant au moins 50 salariés, à mettre en place des procédures appropriées de recueil de signalements émis par les membres de leur personnel ou par des collaborateurs extérieurs et occasionnels.

Cette procédure vise notamment le signalement de situations d'agissements sexistes, de harcèlement ou violences sexuels dont ils ont eu personnellement connaissance.

L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques (DUER) pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement. La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée au moins chaque année.

16.2. Actions de sensibilisation et de formation

À leur niveau, les entreprises sont incitées à mener des actions de sensibilisation visant à prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ces actions peuvent revêtir des formes variées : diffusion de films, organisation de conférences, mise en place de formations, présentation de pièces de théâtre...

Elles sont également l'occasion d'organiser des débats sur le sujet entre les salariés, à tous les niveaux de l'entreprise.

Il appartient à chaque entreprise :

- de rappeler les différentes notions et les sanctions encourues ;
- de présenter les référents de l'entreprise et leurs rôles respectifs ;
- d'inviter les salariés à réaliser l'autodiagnostic mis en place par l'accord de branche.

Titre V Poursuivre une politique inclusive en faveur des publics spécifiques

Sous-titre 1 Les jeunes de moins de trente ans

Article 17 | État des lieux

D'après les données chiffrées publiées par l'OEMA, et examinées dans le cadre des travaux préparatoires à la négociation du présent accord, les principales évolutions constatées sur la période 2011-2018 concernant les jeunes de moins de 30 ans dans les sociétés d'assurances sont les suivantes :

- leur proportion dans les effectifs de la branche des sociétés d'assurances est passée de 14,5 % en 2011 à 13,8 % en 2018 (– 0,7 point) ;

- le pourcentage de cadres dans cette population passe de 21,4 % à 25 % sur la période (+ 3,6 points) ;
- 24,5 % sont en alternance – contrats d'apprentissage et de professionnalisation – en 2018 contre 15,9 % en 2011 (+ 8,6 points). La part des alternants dans les recrutements de moins de 30 ans est passée de 33,4 % en 2011 à 40,9 % en 2018 (+ 7,5 points) ;
- le pourcentage de ces salariés titulaires d'un diplôme de niveau égal ou supérieur à bac + 2 augmente de 2,7 points entre 2011 et 2018, passant de 81,5 % à 84,2 % sur la période ; dans le même temps, les diplômés de niveau au moins égal à bac + 5 passent de 20,7 % à 25 % (+ 4,3 points) ;
- 64,4 % sont titulaires d'un CDI en 2018 contre 86,6 % en 2011. Les embauches de ces salariés sont en baisse : ils représentent 53,5 % des entrées en 2018 contre 58,4 % en 2011 (– 4,9 points) ;
- la proportion des salariés de moins de 30 ans à temps partiel est de 13 % en 2018, contre 3,9 % en 2011 (+ 9,1 points) ;
- le taux d'accès à la formation augmente pour cette population, passant de 76,7 % 2011 à 82,9 % en 2018 (+ 6,2 points).

Article 18 | Mesures en faveur des jeunes

La politique volontariste menée par les sociétés d'assurances et la branche a permis d'obtenir des résultats significatifs, en particulier dans le domaine de l'alternance.

Les parties signataires réaffirment leur attachement aux mesures développées au niveau de la branche pour favoriser cette politique, et aux actions menées avec l'Opco Atlas en faveur de l'insertion des jeunes (voir article 4.2 du présent accord).

Ce thème est plus largement développé dans l'accord de branche en vigueur relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle.

Sous-titre 2 Les seniors

Les signataires souhaitent poursuivre et renforcer la politique active et volontariste en faveur de l'emploi des seniors et favoriser le bien vieillir au travail.

Article 19 | État des lieux

D'après les données chiffrées publiées par l'OEMA, et examinées dans le cadre des travaux préparatoires à la négociation du présent accord, les principales évolutions constatées sur la période 2011-2018 concernant les effectifs des salariés seniors, âgés de 55 ans et plus, dans les sociétés d'assurances sont les suivantes :

- leur proportion dans les effectifs de la branche des sociétés d'assurances est passée de 16 % en 2011 à 17,9 % en 2018 (+ 1,9 point) ;
- les embauches de ces salariés varient légèrement sur la période, avec 1,9 % parmi les entrées en 2018 contre 1,4 % en 2011 (+ 0,5 point) ;
- l'ancienneté moyenne augmente pour les salariés âgés de 60 ans et plus, passant de 27,2 ans à 29,3 ans (+ 2,1 points), évolution traduisant le recul progressif de l'âge de cessation d'activité ;
- en 10 ans, l'âge de cessation d'activité est passé de 59 ans 7 mois à 61 ans 4 mois chez les cadres et de 59 ans 1 mois à 60 ans 10 mois chez les non-cadres ;
- le taux d'accès à la formation augmente dans des proportions significatives tant pour la tranche d'âge 55/59 ans (+ 9,1 points, en atteignant 77,2 % en 2018) que pour les 60 ans et plus (+ 7,1 points, en atteignant 66,2 % en 2018).

Article 20 | Définitions

Il existe plusieurs approches quant à la terminologie employée relative aux travailleurs « seniors » ou « expérimentés », ainsi que pour définir les critères d'âge les caractérisant.

Concernant le critère d'âge, l'on observe que celui-ci varie en fonction des thèmes traités et des mesures adoptées. Il appartient donc à chaque entreprise de le déterminer à son niveau, au regard des mesures envisagées.

Article 21 | Mesures en faveur des seniors

Les effectifs des sociétés d'assurances se caractérisent en 2018 par une proportion significative de salariés âgés de 55 ans et plus (17,9 %) et de 45 ans et plus (45,4 %), ainsi que d'une ancienneté moyenne élevée (13,7 ans). L'âge moyen de cessation d'activité est de 61 ans et un mois. En conséquence, les mesures prises au niveau des entreprises portent principalement sur le maintien dans l'emploi des seniors et l'accompagnement vers la cessation d'activité. Pour autant, les entreprises sont invitées à porter une attention particulière aux candidatures de seniors.

21.1. Le développement des compétences

L'entretien professionnel

Les signataires rappellent l'importance de l'entretien professionnel pour l'évaluation des compétences des salariés et de leurs besoins pour les développer. Ils rappellent les dispositions de l'accord de branche en vigueur relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et à la formation professionnelle sur ce point.

Ils invitent les entreprises à porter une attention particulière aux points évoqués dans ce cadre pour les salariés en deuxième partie de carrière, en soulignant notamment la pertinence de certains dispositifs existants au regard des besoins spécifiques de cette population. L'entretien est également un moment privilégié pour faire le point sur les formations suivies par le salarié.

La question du départ à la retraite du salarié peut aussi être abordée lors de l'entretien professionnel.

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences peut notamment se dérouler dans le cadre du plan de développement des compétences. Il peut également être réalisé dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

Dans tous les cas, le bilan est réalisé avec l'accord du salarié. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

La formation professionnelle

Les entreprises sont invitées à prendre en compte les spécificités des seniors dans leur plan de développement des compétences, en fonction de leur stratégie propre et de leurs caractéristiques.

Il peut s'agir du choix de thèmes de formation adaptés tels qu'un module de formation relatif à la prévention et aux « bonnes pratiques » (par exemple : postures, risque routier pour les

commerciaux, etc.), de proposer une formation « préparation à la retraite » à partir d'un certain âge ou dans un délai défini en fonction de la date de départ à la retraite.

Il peut également s'agir des modalités d'acquisition des compétences ou d'une certification, telles que l'action de formation en situation de travail (AFEST) ou la formation ouverte et à distance (FOAD), qui offrent des possibilités de construction de parcours souples et personnalisés.

En outre, les salariés seniors peuvent être encouragés à faire reconnaître leurs compétences grâce à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Par ailleurs, des actions destinées aux recruteurs et aux managers pourront être mises en place, pour combattre les stéréotypes liés à l'emploi des seniors, via des formations spécifiques et/ou en prévoyant un volet sur ce point dans les formations managers.

Le compte personnel de formation (CPF)

Le CPF est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne, afin de suivre, à son initiative, une formation certifiante.

Le choix de la formation parmi les formations éligibles, de l'organisme de formation et le déclenchement du financement se font via l'application mon compte formation.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce dispositif doit réaliser la formation souhaitée avant son départ en retraite. À défaut, le montant correspondant aux heures de CPF ne pourra être utilisé par le salarié.

21.2. Conditions de travail

Tenant compte de l'allongement de la durée de la vie professionnelle, les entreprises portent une attention particulière à la situation des seniors et mettent en place des mesures préventives dans le cadre de leur politique de santé au travail.

Plusieurs types de mesures préventives sont préconisés :

- proposer une fréquence plus rapprochée des visites médicales ou un entretien de prévention avec le médecin du travail, faciliter la réalisation du bilan de santé proposé tous les cinq ans auprès de l'un des centres agréés par la sécurité sociale... ;
- étudier les éventuels dispositifs à mettre en place au niveau de l'adaptation et de l'aménagement du poste de travail (étude ergonomique, équipements spécifiques...) ;
- veiller à l'adéquation entre le temps de travail, l'organisation du travail et la charge de travail (par exemple les possibilités de réduction de temps trajet lorsque cela est possible, les aménagements du temps de travail via le temps partiel) ;
- faciliter, à compétences égales, les éventuelles mobilités destinées à améliorer l'accès au travail.

Les partenaires sociaux invitent également les entreprises à communiquer sur les informations disponibles, en mettant par exemple à disposition des collaborateurs des guides pratiques adaptés.

21.3. Aménagement des fins de carrière. Transition entre activité et retraite

Afin de faciliter l'aménagement des fins de carrières, ainsi que la transition entre l'activité et la retraite, les entreprises sont invitées à mettre à disposition des informations pratiques permettant au collaborateur de préparer dans les meilleures conditions la cessation de son activité.

À cet égard, les partenaires sociaux invitent les entreprises à communiquer sur les dispositifs d'information et de prévention proposés notamment par B2V, susceptibles d'apporter un soutien aux salariés qui le souhaitent dans le cadre de la préparation de leur cessation d'activité (conseils en ligne, actions de prévention du capital-santé, stages de préparation à la retraite).

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à favoriser dans la mesure du possible les demandes émanant du salarié, d'aménagement du temps de travail, de réduction du temps de travail (temps partiel).

En complément des actions réalisées en matière de formation ou tutorat des nouveaux entrants, les entreprises pourront proposer au collaborateur expérimenté volontaire de contribuer à la montée en compétence d'un autre salarié via la transmission des savoirs et des compétences. Une formation sur la transmission des savoirs pourra être proposée par l'entreprise.

Enfin, des actions de mécénat de compétences pourront être envisagées, dès lors que le départ en retraite du collaborateur aura été acté par l'entreprise. Ce mécénat, qui permet de consacrer un temps défini à une activité, est proposé aux associations partenaires de l'entreprise, ou éventuellement à une association présentée par le salarié et validée par l'employeur en conformité avec ses valeurs. Les modalités d'accès, l'organisation et la durée du mécénat sont précisées au niveau de l'entreprise.

Sous-titre 3 Les travailleurs en situation de handicap

Les parties signataires souhaitent affirmer et mettre en œuvre l'égalité de traitement dont doit bénéficier tout salarié, reconnu travailleur handicapé ou ayant entamé les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap ^[1], à toutes les étapes de son recrutement et de son évolution professionnelle.

Article 22 | État des lieux

D'après les données chiffrées publiées par l'OEMA et examinées dans le cadre des travaux préparatoires à la négociation du présent accord, les principales évolutions constatées sur la période 2011-2018 concernant les travailleurs handicapés sont les suivantes :

- leur proportion dans les effectifs de la branche des sociétés d'assurances est passée de 2,4 % en 2011 à 3,8 % en 2018 (+ 1,2 point) ;
- les embauches de ces salariés sont stables sur la période, avec 1,4 % parmi les entrées en 2018 contre 1,6 % en 2011 (– 0,2 point) ;
- le niveau de qualification à l'embauche a fortement augmenté, puisque 75,4 % des entrants ont un niveau égal ou supérieur au bac en 2018, alors qu'ils n'étaient que 48,3 % en 2011.

Article 23 | Sensibilisation et information

Les entreprises sont encouragées à :

- poursuivre leurs actions de sensibilisation et d'information sur le handicap visible et invisible auprès de l'ensemble des salariés pour lever les préjugés et les stéréotypes et faire évoluer en profondeur les mentalités et les comportements. Les entreprises pourront notamment mettre à disposition des vidéos spécifiques (par exemple dans le cadre des vidéos métiers) ;
- mettre en place des actions adaptées à destination des populations pouvant être en lien direct avec les collaborateurs en situation de handicap (ex : recruteurs, gestionnaires de carrières, managers, service achats, informatique, logistique, sécurité, référent handicap...) ;
- rendre facilement accessible les informations nécessaires pour déclarer en toute confidentialité un handicap déjà reconnu et non communiqué à l'employeur et/ou entamer les démarches en vue de l'obtention de la RQTH. La mise à la disposition de l'ensemble des collaborateurs des mesures spécifiques prises par l'employeur pour optimiser l'emploi et les

[1] Salarié reconnu travailleur handicapé tel que défini à l'article L. 5212-13 du code du travail et ayant fourni à l'entreprise le justificatif de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Salarié ayant entamé les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap et ayant fourni à l'entreprise la copie du justificatif de dépôt du dossier.

conditions de travail des salariés ayant une RQTH permet de favoriser l'auto-déclaration du handicap ;

- réaliser les actions qui précèdent en tenant compte des spécificités de chaque handicap et notamment celles concernant les personnes malvoyantes ou malentendantes ;
- porter une attention particulière aux conditions de retour à l'emploi des salariés concernés par un arrêt longue maladie.

Les entreprises de moins de 250 salariés sont également encouragées à désigner un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

Article 24 | Recrutement

En application du principe général de non-discrimination, les compétences et qualifications requises constituent le seul critère de sélection lors d'un pourvoi de poste. En conséquence, tous les postes ouverts, ou à créer sont ouverts aux personnes en situation de handicap. Si besoin, le poste de travail sera adapté.

Dans ce cadre, les entreprises sont invitées à :

- diversifier les sources de recrutement et notamment continuer à développer les partenariats avec les écoles, et les opérateurs spécialisés dans le handicap ;
- communiquer sur toutes les offres d'emploi de l'existence d'une politique handicap ;
- examiner prioritairement les candidatures des personnes en situation de handicap ;
- informer les candidats dès l'envoi de la convocation au premier entretien, que des dispositions particulières peuvent être prises pour faciliter la tenue de l'entretien des travailleurs handicapés (accès, langue des signes...) ;
- faciliter les différentes étapes du recrutement (par exemple organiser les différents rendez-vous éventuels le même jour et sur un même site) ;
- remettre lors de l'entretien (que le salarié soit en situation de handicap ou non), une information sur la politique de l'entreprise en matière de handicap.

Les entreprises porteront également une attention particulière :

- aux candidatures des personnes en situation de handicap de plus de 50 ans ;
- aux candidatures issues des entreprises adaptées/protégées, ainsi qu'à celles ayant bénéficié précédemment d'un « CDD Tremplin ».

Article 25 | Maintien dans l'emploi

L'employeur doit prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ^[1].

25.1. Conditions d'exercice de l'activité

Les entreprises examinent individuellement, en lien direct avec les préconisations du médecin du travail, les éventuels aménagements de poste nécessaires en concertation avec la médecine du travail (d'ordre technique ou organisationnel) lors d'un recrutement ou d'une mobilité pour faciliter l'intégration du salarié en situation de handicap et sa prise de poste. La réalisation d'un bilan est préconisée avant la fin de la période d'essai (ou fin de période probatoire pour les mobilités) afin de s'assurer que les adaptations mises en place répondent aux besoins du collaborateur et de pouvoir ainsi apprécier la période d'essai (ou la période probatoire) dans les meilleures conditions.

[1] Article L. 5213-6 du code du travail.

En application de l'article L. 2312-8 du code du travail, le CSE est informé et consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Lors de l'entretien annuel d'activité, un échange sur les conditions spécifiques liées à la situation de handicap, déjà mises en œuvre ou à mettre en œuvre, est préconisé. Si un besoin nouveau se présente en dehors de la période des entretiens annuels, les travailleurs handicapés sont invités à en faire part dès que possible à leur manager ou à tout autre service ou personne compétente dans l'entreprise (service de santé au travail, référent handicap, service RH, IRP).

Par ailleurs, les entreprises font preuve d'une vigilance particulière envers les travailleurs handicapés concernés par une mobilité organisationnelle ou géographique, afin de les accompagner dans le changement et l'adaptation aux nouvelles conditions de travail et nouvel environnement. Il en est de même quant au maintien dans l'emploi de tout salarié handicapé lors de la survenance d'événements extérieurs au salarié lui-même qui peuvent comporter un risque sur son emploi.

25.2. Développement des compétences et formation professionnelle

Les travailleurs handicapés ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle continue dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées ^[1].

Pour cela, les entreprises vérifient que les formations dispensées sont, ou peuvent être, adaptées aux travailleurs handicapés (accessibilité des locaux, adaptation des lieux de formation, supports, adaptation des formations distancielles/e-learning, recours à des intervenants spécialisés...), notamment aux malvoyants et aux malentendants. Elles sont également invitées à favoriser l'accès des collaborateurs en situation de handicap aux formations certifiantes, notamment par la VAE.

Par ailleurs, des actions liées spécifiquement au handicap visible et non visible destinées à l'ensemble des collaborateurs peuvent être utilement incluses dans le catalogue de formation de l'entreprise, destinées plus particulièrement aux personnes en lien direct avec un salarié en situation de handicap (service RH, collaborateurs directs d'un salarié en situation de handicap, service achat, informatique, sécurité...).

Afin de contribuer directement à l'insertion dans la vie active et à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap, les entreprises portent une attention particulière à l'accueil des personnes en situation de handicap via les stages et les contrats de formation en alternance, l'accessibilité à ces contrats pouvant être facilitée par la POEC (préparation opérationnelle à l'emploi collective).

Article 26 | *Recours aux prestations du secteur adapté/protégé*

Les entreprises (éventuellement via leur service achats) sont invitées à maintenir, et si possible à développer, les partenariats avec les sociétés ayant un lien direct avec le handicap (par exemple, en participant à un salon dédié « salon du secteur protégé et adapté », en incluant dans leurs appels d'offres des entreprises du secteur adapté/protégé...).

Article 27 | *Proches aidants*

Adopter des mesures adaptées aux salariés en activité ayant à leur charge un enfant, un conjoint, un concubin, un partenaire pacsé, un ascendant en situation de handicap permet de faciliter leur quotidien.

[1] Article L. 6112-13 du code du travail.

De bonnes pratiques mises en œuvre dans les entreprises d'assurances méritent d'être partagées, telles que :

- l'aménagement des horaires et/ou la durée du travail des proches aidants de personne en situation de handicap ^[1], dès lors que l'emploi le permet ;
- la mise en place des mesures en faveur des parents (ou tuteurs légaux) d'enfant handicapé (par exemple : priorité sur la prise des congés pendant les vacances scolaires...) ;
- la mise en place du congé de proche aidant ^[2] ;
- la mise en œuvre de dons de jours de congés, par le renoncement anonyme et sans contrepartie de tout ou partie de jours de repos au bénéfice d'un salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap ^[3].

Titre VI Suivi de la politique de promotion de la mixité-diversité

Article 28 | Indicateurs

28.1. Rapport mixité-diversité

En vue d'assurer une information et un suivi de l'évolution de la mixité et de la diversité dans la branche, un rapport établi par l'OEMA est réalisé chaque année sur la base des indicateurs figurant en annexe 6.

Ce rapport est annexé au rapport d'activité annuel de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

28.2. Situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération

Les données relatives aux rémunérations ainsi que le diagnostic des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes sont fournis par la branche.

Ces éléments sont inclus dans les rapports établis par convention collective nationale en vue de la préparation de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, qui doit prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Les données portent sur l'ensemble des salariés rattachés à chaque CCN, temps plein et temps partiel, et les rémunérations communiquées sont les rémunérations brutes annuelles réellement perçues au sens de l'article L. 3221-3.

28.3. Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle

Conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 2232-9 du code du travail), le rapport annuel d'activité de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), comprend un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classification, de promotion de la mixité des emplois et établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

[1] Article L. 3122-26 du code du travail.

[2] Article L. 3142-16 du code du travail.

[3] Article L. 3142-25-1 du code du travail.

Ce bilan comprend également un suivi des index égalité professionnelle publiés par les entreprises de la branche, comportant une présentation des notes globales obtenues, réparties en plusieurs tranches selon la taille des entreprises.

Article 29 | *Suivi de l'action de la branche*

Le bilan périodique de réalisation du présent accord est effectué au cours d'une réunion annuelle de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dédiée, inscrite automatiquement à l'agenda social de la branche.

Cette réunion est programmée chaque année en amont de la réunion annuelle de négociation sur les salaires afin de faire le point sur la situation relative à l'égalité salariale dans les sociétés d'assurances.

Les documents sont adressés 15 jours avant la réunion.

Titre VII Dispositions diverses

Article 30 | *Portée juridique*

Le présent accord annule et remplace l'accord de branche du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances.

Article 31 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

La branche des sociétés d'assurances est composée en quasi-totalité d'entreprises de 50 salariés et plus, les entreprises de moins de 50 salariés appartenant majoritairement à des groupes. En conséquence, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques telles que mentionnées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail. En tout état de cause, ils veilleront à ce que les services et outils mis à disposition soient adaptés à toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

Article 32 | *Date d'effet*

Le présent accord entre en vigueur dès sa signature. Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires à son dépôt légal.

Article 33 | *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui prendra fin au 31 décembre 2026.

Fait à Paris, le 18 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Définitions

Agissement sexiste

« Tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Article L. 1142-2-1 du code du travail : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000031072447&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200305&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=1715142497&nbResultRech=1>

Agression sexuelle

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. »

Article 222-22 du code pénal.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006165281&cidTexte=LEGITEXT000006070719>

La jurisprudence précise que les agressions sexuelles concernent des attouchements imposés sur cinq parties du corps : fesses, seins, sexe, cuisses et bouche.

À noter que « la contrainte » peut s'entendre sur un motif économique un(e) salarié(e) est sous contrainte économique par rapport à son employeur par exemple. La « menace » peut être la perte d'emploi.

Harcèlement moral

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Article L. 1152-1 du code du travail.

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000006900818/2017-04-19/>

Harcèlement sexuel

« Propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Également assimilée au harcèlement sexuel : toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Article L. 1153-1 du code du travail.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000026268379&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20200305&oldAction=rechCodeArticle&fastReqId=798109001&nbResultRech=1>

La circulaire du ministère de la justice (le 7 août 2012) précise que : le caractère de gravité des pressions « s'appréciera au regard du contexte et plus précisément des relations existant entre

le harceleur et sa victime, de la situation dans laquelle se trouve cette dernière et de sa capacité plus ou moins grande à résister à la pression dont elle fait l'objet ». L'acte de nature sexuelle peut être « tout acte de nature sexuelle notamment les simples contacts physiques destinés à assouvir un fantasme d'ordre sexuel voire à accentuer ou provoquer le désir sexuel ».

Sexisme

« Idéologie qui repose sur le postulat de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes, d'une part, et d'autre part, un ensemble de manifestations des plus anodines en apparence (remarques) aux plus graves (viols, meurtres). Ces manifestations ont pour objet de délégitimer, stigmatiser, humilier ou violenter les femmes et ont des effets sur elles (estime de soi, santé psychique et physique et modification des comportements). »

Rapport annuel sur l'état des lieux du sexisme en France en 2019.

Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.

<https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>

« Tout acte, geste, représentation visuelle, propos oral ou écrit, pratique ou comportements fondés sur l'idée qu'une personne ou un groupe de personnes est inférieur du fait de leur sexe, commis dans la sphère publique ou privée, en ligne ou hors ligne, avec pour objet ou effet :

- I. de porter atteinte à la dignité ou aux droits inhérents d'une personne ou d'un groupe de personnes ; ou
- II. d'entraîner pour une personne ou un groupe de personnes des dommages ou des souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou socio-économique ; ou
- III. de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ; ou
- IV. de faire obstacle à l'émancipation et à la réalisation pleine et entière des droits humains d'une personne ou d'un groupe de personnes ; ou
- V. de maintenir et de renforcer les stéréotypes de genre. »

Recommandation du comité des ministres aux États membres sur la prévention et la lutte contre le sexisme – 27 mars 2019.

<https://www.coe.int/fr/web/portal/-/new-council-of-europe-action-against-sexism>

Sexisme ordinaire

Il s'agit des attitudes et comportements sexistes tels que définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail.

Kit pour agir contre le sexisme.

Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/KIT-SEXIME-IMPRESSION-A5_V5-bat-VERSION-INTERNET-24-novembre-2016.pdf

Sexisme bienveillant

« Le sexisme bienveillant, qui sous couvert d'amabilité et de protection désintéressée, assigne les femmes à un statut ou rôle infériorisé et fragile, figure du paternalisme, est une des formes récurrentes du sexisme véhiculé par les politiciens. Cette forme de sexisme aboutit de fait à dévaloriser les femmes, en les considérant comme moins formées, moins fortes, moins capables que les hommes. »

Rapport annuel sur l'état des lieux du sexisme en France en 2019.

Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes.

<https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>

Sexisme ouvertement hostile, masqué et subtil, ambivalent (à la fois bienveillant et hostile)

Définitions dans « le sexisme dans le monde du travail – entre déni et réalité » (p. 19 et suivantes : une histoire du sexisme en trois temps).

Rapport du conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2015.

Chrome-extension://ieepebpjnkhaiioojkepfnioldjmjjihl/data/pdf.js/web/viewer.html?file=https%3A%2F%2Ffemmes.gouv.fr%2Fwp-content%2Fuploads%2F2015%2F03%2FRAPPORT-CSEP-V7BAT.pdf

<https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000174.pdf>

Stéréotypes de sexe : concepts et définitions

Que sont-ils ? Les stéréotypes de sexe sont des représentations schématiques et globalisantes sur ce que sont et ne sont pas les filles et les garçons, les femmes et les hommes.

Comment opèrent-ils ? Les stéréotypes de sexe légitiment les rôles de sexe en les « naturalisant » : ils font paraître comme biologiques et naturels des rôles de sexe différents et hiérarchisés, assignés aux femmes et aux hommes. Les stéréotypes de sexe sont des agents de la hiérarchie entre les femmes et les hommes, qui outillent les discriminations et servent à légitimer, *a posteriori*, les inégalités. Pour autant, contrairement à ce qui est souvent énoncé, les stéréotypes de sexe ne sont pas la source des inégalités entre les femmes et les hommes. Ainsi, les stéréotypes légitiment des injonctions, faites aux femmes ou aux hommes, à se comporter selon les normes établies de la féminité pour les unes, et selon les normes de la masculinité pour les autres. Ce système de normes hiérarchisées de masculinité/féminité définit le genre. C'est ainsi que les stéréotypes de sexe légitiment des assignations : « les femmes doivent », « les hommes doivent », ainsi que des incompétences *a priori* : « les femmes ne peuvent pas », « les hommes ne peuvent pas ».

Source : le 24 avril 2016.

https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_hce-2014-1020-ster-013-3.pdf

Violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)

La notion de violences sexistes et sexuelles au travail recouvre différentes situations, dont le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, définis dans le code du travail.

Ce terme inclut d'autres formes de violence pénalement répréhensibles :

- les agressions sexuelles ;
- les exhibitions sexuelles ;
- les viols.

<https://www.editions-tissot.fr/actualite/sante-securite/violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail-vers-une-prevention-renforcee>

Annexe 2 Principales sanctions encourues

Discrimination au travail

Sanctions civiles encourues	Sanctions pénales encourues	Autres sanctions encourues
<p>Nullité des dispositions ou actes discriminatoires pris à l'égard d'un salarié (art. L. 1132-4 du code du travail)</p> <p>Faits de discrimination commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel :</p> <ul style="list-style-type: none"> – un an d'emprisonnement et amende de 3 750 € ; – peine complémentaire d'affichage ou de diffusion de la décision également possible. (art. L. 1155-2 du code du travail). <p>Versement de dommages-intérêts à la victime (art. 1240 du code civil).</p>	<p>Personne physique : 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende (art. 225-2 du code pénal)</p> <p>Personne morale :</p> <ul style="list-style-type: none"> – amende d'un montant maximum de 225 000 € (art. 225-4 du code pénal et 131-38) ; – interdiction, à titre définitif ou pour une durée de 5 ans ou plus, d'exercer directement ou indirectement une ou plusieurs activités professionnelles ou sociales ; – placement, pour une durée de 5 ans au plus sous surveillance judiciaire ; – fermeture définitive ou pour une durée de 5 ans au plus de l'un ou plusieurs des établissements de l'entreprise ayant servi à commettre les faits incriminés ; – exclusion des marchés publics à titre définitif ou pour une durée de 5 ans au plus ; – peine de complémentaire de confiscation de certains biens (art. 131-21 du code pénal) ; – affichage de la décision prononcée ou la diffusion de celle-ci soit par la presse écrite, soit par tout moyen de communication au public par voie électronique (art. 131-39 du code pénal). 	<p>Exclusion de la procédure de passation des marchés publics (art. L. 2141-1 du code de la commande publique).</p>

Harcèlement moral au travail

Sanctions civiles encourues	Sanctions pénales encourues
<p>Sanctions disciplinaires prises par l'employeur (art. L. 1152-5 du code du travail)</p> <p>Versement de dommages-intérêts à la victime (art. 1240 du code civil)</p>	<p>Peine de 2 ans de prison et 30 000 € d'amende (art. 222-33-2 du code pénal)</p> <p>Peine complémentaire d'affichage ou de diffusion de la décision (art. 222-50-1 du code pénal)</p>

Harcèlement sexuel au travail

Sanctions civiles encourues	Sanctions pénales encourues
Sanctions disciplinaires prises par l'employeur (art. L. 1152-5 du code du travail) Versement de dommages-intérêts à la victime (art. 1240 du code civil)	Peine de 2 ans de prison et 30 000 € d'amende (art. 222-33 du code pénal) Peines portées à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende, lorsque les faits sont commis : 1. Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ; 2. Sur un mineur de quinze ans ; 3. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ; 4. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ; 5. Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ; 6. Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ; 7. Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ; 8. Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait (art. 222-33 du code pénal). Peine complémentaire d'affichage ou de diffusion de la décision (art. 222-50-1 du code pénal)

Annexe 3 Données salariales (hors cadres de direction)

1. Convention collective nationale du 27 mai 1992

Niveau des salaires annuels bruts au sens de la RMA (France entière)

Les tableaux ci-après sont destinés à situer le niveau de rémunérations brutes (au sens de la RMA) du personnel à l'aide des dernières données disponibles, issues de l'enquête FFA/OEMA sur les rémunérations – situation au 31 décembre 2018.

Ces tableaux portent sur un effectif total de 119 601 salariés relevant de la CCN du 27 mai 1992, hors salariés hors classe (cadres de direction ou autres salariés de classe 0) et hors salariés dont la rémunération théorique est inférieure à la rémunération minimum de branche pour la classe d'appartenance.

Ces résultats sont fournis :

- pour l'ensemble du personnel ;
- et distinctement, par sexe.

Et, dans chacun de ces groupes :

- par classe de fonctions ;
- à 4 niveaux de rémunérations observées pour le personnel d'une même classe : 1^{er} décile, médiane, neuvième décile^[1] et moyenne ;
- selon la notion de rémunération :
 - rémunération annuelle brute au sens de la RMA : il s'agit de la rémunération théorique qui ne tient pas compte de l'absence éventuelle du salarié dans l'année et qui se calcule en multipliant le montant du salaire mensuel brut de l'intéressé à la date du 31 décembre 2018 par le nombre de mensualités pratiquées dans l'entreprise de façon à refléter aussi précisément que possible la valeur annuelle du salaire.

N'entrent pas dans ce calcul, les éléments qui ne sont pas pris en compte dans la composition de la rémunération minimale annuelle définie à l'article 31 de la convention collective nationale du 27 mai 1992, c'est-à-dire :

- la gratification versée à l'occasion de l'obtention d'un diplôme, selon les conditions fixées à l'article 65 de la CCN du 27 mai 1992 ;
- les éléments qui sont attribués pour tenir compte de conditions exceptionnelles ou inhabituelles d'exercice des fonctions considérées, c'est-à-dire ceux qui cessent d'être payés lorsque ces conditions particulières prennent fin ;

Exemples : prime pour travail dans des locaux aveugles, majoration du salaire pour heures supplémentaires, travail de nuit ou du dimanche, horaires décalés ;

- les éléments de salaire attribués à titre individuel, en raison d'un fait non renouvelable, c'est-à-dire soit un événement exceptionnel concernant le salarié lui-même (exemples : gratification pour médaille du travail, prime à l'occasion d'un anniversaire), soit un acte accompli ou un résultat obtenu ;
- la prime d'expérience attribuée dans les conditions prévues à l'article 35 de la CCN ;

[1] Les salaires du personnel classé dans la même classe de fonctions, étant rangés par ordre croissant, le 1^{er} décile représente le salaire du 10^e sur 100 individus, la médiane celui du 50^e, le 9^e décile celui du 90^e.

- les éléments de rémunération afférents à du temps de travail effectué, le cas échéant, au-delà de la durée annuelle de l'entreprise ;
- les sommes ayant le caractère de remboursement de frais.

Ensemble du personnel. Données au 31 décembre 2018

(En euros.)

	Classe	1 ^{er} décile	Médiane	Moyenne	9 ^e décile
Non-cadres	Classe 1	18 777	21 688	22 876	28 022
	Classe 2	20 755	23 853	25 249	31 721
	Classe 3	23 724	27 000	28 439	35 120
	Classe 4	28 067	32 888	33 921	41 371
Cadres	Classe 5	34 900	42 196	43 790	55 000
	Classe 6	46 633	58 000	59 535	74 500
	Classe 7	63 378	79 000	81 582	100 970
Source : enquête annuelle FFA/OEMA.					

Hommes. Données au 31 décembre 2018

(En euros.)

	Classe	1 ^{er} décile	Médiane	Moyenne	9 ^e décile
Non-cadres	Classe 1	18 620	22 145	23 229	29 059
	Classe 2	20 755	24 763	25 921	32 459
	Classe 3	23 594	26 738	28 203	34 496
	Classe 4	28 004	32 698	33 858	41 786
Cadres	Classe 5	35 218	43 384	44 924	56 646
	Classe 6	47 600	59 589	60 878	75 803
	Classe 7	63 886	80 000	83 028	103 871
Source : enquête annuelle FFA/OEMA.					

Femmes. Données au 31 décembre 2018

(En euros.)

	Classe	1 ^{er} décile	Médiane	Moyenne	9 ^e décile
Non-cadres	Classe 1	18 777	21 642	22 676	27 437
	Classe 2	20 755	23 500	24 913	31 460
	Classe 3	23 821	27 053	28 511	35 356
	Classe 4	28 113	32 930	33 941	41 251
Cadres	Classe 5	34 644	41 416	42 991	53 665
	Classe 6	46 000	56 495	58 185	72 584
	Classe 7	62 944	77 356	79 539	97 718
Source : enquête annuelle FFA/OEMA.					

Salaires médians des hommes et des femmes selon l'ancienneté et la classe au 31 décembre 2018

Les graphiques ci-après permettent de visualiser les niveaux de rémunérations brutes (au sens de la RMA situation au 31 décembre 2018) des hommes et des femmes du personnel administratif suivant certaines familles de métiers et suivant l'ancienneté des salariés. Seuls les salariés (hors alternants) dont la rémunération est supérieure à la rémunération minimale de branche ont été conservés.

Deux familles de métiers ont été sélectionnées :

- gestion des contrats ou prestations ;
- distribution et développement commercial.

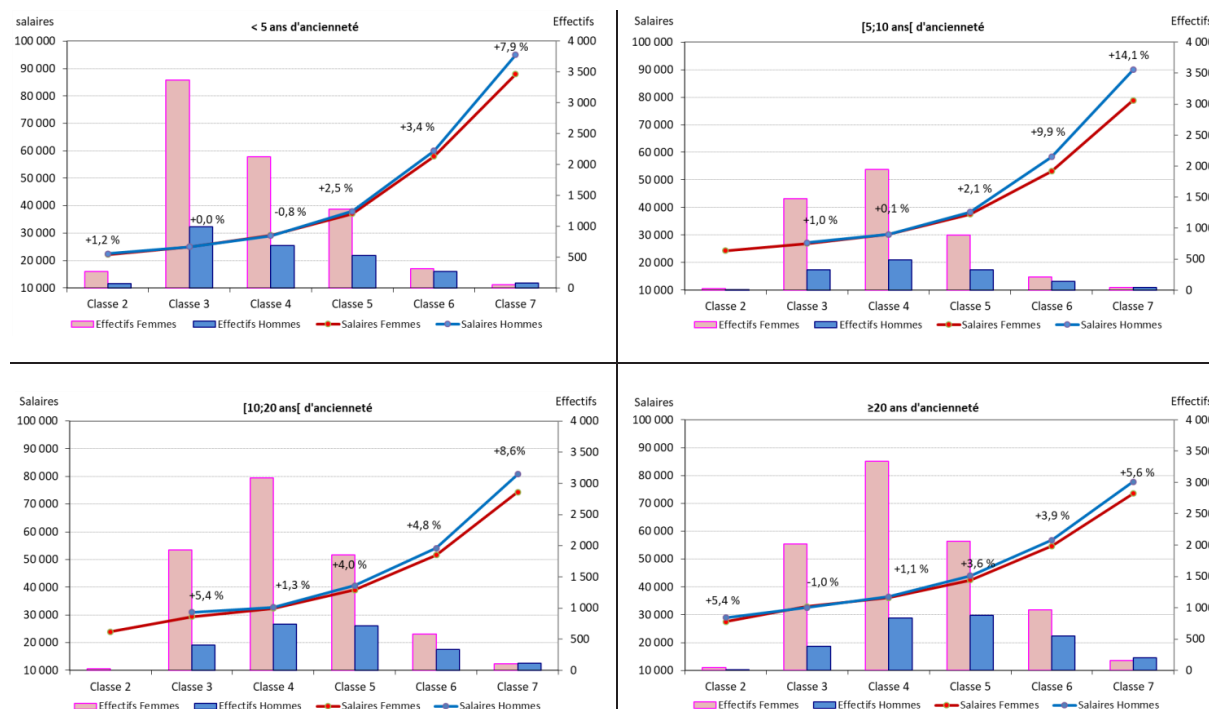
Pour ces familles de métiers les salaires médians sont calculés suivant la classe et suivant l'ancienneté du salarié. Pour l'ancienneté des salariés dans l'entreprise, quatre anciennetés ont été retenues (< 5 ans, 5-9 ans, 10-19 ans et ≥ 20 ans).

Les salaires médians sont représentés sur les graphiques par une courbe rouge pour les femmes et bleue pour les hommes.

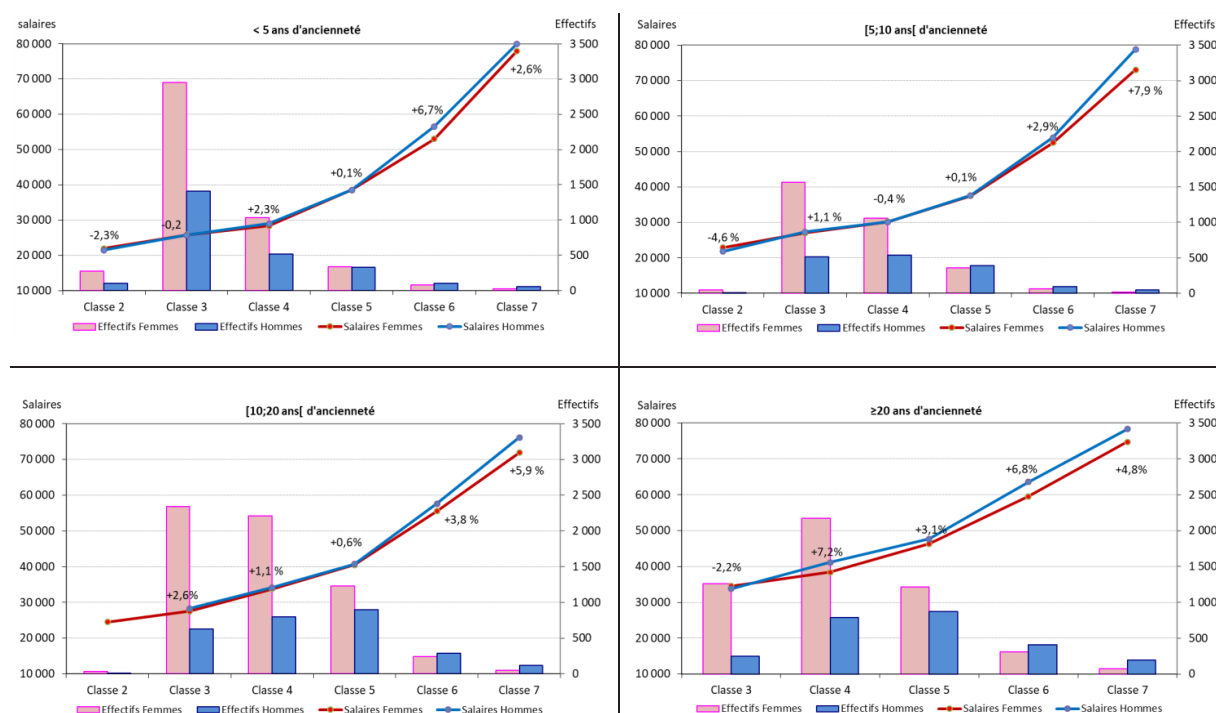
Les effectifs figurent également sur chaque graphique, ils sont représentés par des histogrammes et permettent de visualiser la représentativité dans chaque classe.

Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes sont calculés en pourcentages et figurent sur les graphiques pour chaque classe. Ces données indiquent de quel pourcentage le salaire des hommes est supérieur ou inférieur à celui des femmes.

Famille de métiers : gestion des contrats ou prestations



(Voir page suivante.)



2. Convention collective nationale EI/PSB

Niveau des rémunérations annuelles brutes totales réellement perçues en 2018 (France entière)

Les tableaux ci-après sont destinés à situer le niveau des rémunérations annuelles brutes totales réellement perçues en 2018 du personnel à l'aide des dernières données disponibles issues de l'enquête FFA/OEMA sur les rémunérations.

Ces tableaux portent sur un effectif total d'environ 8 331 producteurs salariés de base et échelons intermédiaires ayant au moins un an de présence dans l'entreprise et ayant perçu une rémunération correspondant à une année complète de travail effectif ou de périodes assimilées.

Ces résultats sont fournis, pour chacune des deux catégories étudiées :

- pour l'ensemble hommes-femmes ;
- et, distinctement, par sexe ;

et, dans chacun de ces groupes :

- à quatre niveaux de rémunérations : 1^{er} décile, médiane, moyenne, neuvième décile^[1].

La rémunération prise en compte ici pour chaque salarié exclut les frais professionnels quelles qu'en soient leurs modalités (déduction fiscale supplémentaire, allocation forfaitaire de frais, etc.).

Il s'agit du montant déclaré à l'administration (Urssaf) au titre de 2018 et servant d'assiette au calcul des cotisations de sécurité sociale.

[1] Les salaires du personnel étant rangés par ordre croissant, le 1^{er} décile représente le salaire du 10^e sur 100, la médiane celui du 50^e et le 9^e décile celui du 90^e.

(En euros.)

		1 ^{er} décile	Médiane	Moyenne	9 ^e décile
PSB ^[1]	Ensemble	22 552	34 285	40 238	64 168
	Hommes	23 005	35 267	42 228	69 900
	Femmes	21 855	33 162	37 512	58 173
EI ^[2]	Ensemble	29 487	48 047	52 766	82 315
	Hommes	30 092	48 642	53 676	84 121
	Femmes	28 204	46 215	50 790	78 329
[1] PSB : producteurs salariés de base. [2] EI : échelons intermédiaires.					
Source : enquête annuelle OEMA/FFA.					

3. Convention collective nationale inspection

Niveau des rémunérations annuelles brutes totales réellement perçues en 2018 (France entière)

Les tableaux ci-après sont destinés à situer le niveau des rémunérations annuelles brutes totales réellement perçues en 2018 du personnel à l'aide des dernières données disponibles issues de l'enquête FFA/OEMA sur les rémunérations.

Ces tableaux portent sur un effectif total d'environ 5 930 inspecteurs relevant de la convention nationale du 27 juillet 1992, travaillant à temps complet, ayant au moins un an de présence dans l'entreprise et ayant perçu une rémunération correspondant à une année complète de travail effectif ou de périodes assimilées.

Ces résultats sont fournis :

- pour l'ensemble des inspecteurs ;
- et, distinctement, par sexe ;

et, dans chacun de ces groupes :

- par classe de fonctions ;
- à quatre niveaux de rémunérations observées pour le personnel d'une même classe : 1^{er} décile, médiane, moyenne, neuvième décile^[1].

La rémunération prise en compte ici pour chaque salarié exclut les frais professionnels quelles qu'en soient leurs modalités (déduction fiscale supplémentaire, allocation forfaitaire de frais, etc.).

Il s'agit du montant déclaré à l'administration (Urssaf) au titre de 2018 et servant d'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale auquel est ajouté, s'il y a lieu, pour les inspecteurs non commissionnés, le montant global brut des indemnités journalières versées par la sécurité sociale à l'employeur pour le compte du salarié.

[1] Les salaires du personnel étant rangés par ordre croissant, le 1^{er} décile représente le salaire du 10^e sur 100, la médiane celui du 50^e et le 9^e décile celui du 90^e.

(En euros.)

		1 ^{er} décile	Médiane	Moyenne	9 ^e décile
Classe 5	Ensemble	41 597	68 083	74 179	113 067
	Hommes	42 971	70 690	77 147	116 439
	Femmes	39 020	61 049	66 817	101 095
Classe 6	Ensemble	56 977	79 349	87 748	126 920
	Hommes	59 032	82 008	90 737	130 059
	Femmes	53 508	72 419	78 951	109 940
Classe 7	Ensemble	85 487	113 004	121 009	165 798
	Hommes	87 143	117 415	123 301	169 631
	Femmes	81 293	103 752	110 531	142 023
Ensemble	Ensemble	48 123	77 598	84 750	127 338
	Hommes	50 657	81 039	88 166	132 314
	Femmes	43 804	70 419	75 091	110 506

Source : enquête annuelle OEMA/FFA.

Barème des rémunérations minimales annuelles de l'inspection (année 2019)

Les négociations annuelles engagées au sujet des rémunérations minimales pour l'année 2019 dans le cadre de la convention collective nationale du 27 juillet 1992, ont abouti à la conclusion d'un accord le 14 mai 2019.

Celui-ci a été signé par la FFA d'une part, et la fédération CFDT banques et assurances, la CFE-CGC fédération de l'assurance, la fédération des syndicats CFTC « commerce, services de force de vente » (CSFV) et l'UNSA fédération banques-assurances, d'autre part.

Les montants des rémunérations minimales annuelles en résultant sont les suivants (à effet du 1^{er} janvier 2019) :

À effet du 1 ^{er} janvier	
Classe 5	31 890 €
Classe 6	41 870 €
Classe 7	58 400 €

Annexe 4 Liens utiles

AFMD (association française des managers de la diversité)

<https://www.afmd.fr/sortie-du-kit-dinclusion-des-personnes-lgbt-au-travail>

Anact

« Tout ce que vous voulez savoir sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail. »

<https://www.anact.fr/ressources-prevention-sexisme-travail>

<https://www.anact.fr/les-femmes-seniors-dans-lemploi-etat-des-lieux>

<https://www.anact.fr/quiz-egalite-professionnelle-organisation-et-conditions-de-travail>

<https://www.anact.fr/lusure-professionnelle-comment-agir-pour-leviter>

ANDRH (association nationale des DRH)

<https://www.andrh.fr/actualites/807/prevenir-le-harcelement-sexuel-au-travail-reperes-pour-les-rh-livre-blanc-andrh>

AVTF (association européenne contre les violences faites aux femmes au travail)

<https://www.avft.org>

Centre Hubertine Auclert

<https://www.centre-hubertine-auclert.fr/article/le-genre-et-le-sexisme-expliques-en-3-min>

Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP)

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme.pdf>

Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

<https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/actualites/article/2eme-etat-des-lieux-du-sexisme-en-France-combattre-le-sexisme-en-entreprise>

https://haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_etat_des_lieux_du_sexisme_2019.pdf

Initiatives développées par des entreprises

https://www.ey.com/fr_fr/careers/initiativestope-s-engager-contre-le-sexisme-ordinaire

chrome-extension://ieepebpjnkhaiioojkepfniodjmjjihl/data/pdf.js/web/viewer.html?file=https%3A%2F%2Fassets.ey.com%2Fcontent%2Fdam%2Fey-sites%2Fey-com%2Ffr_fr%2Ftopics%2Fcareers-at-ey%2Fey-livret-engagement-stope-2020.pdf

Medef

<https://www.medef.com/fr/content/guide-lutte-contre-les-agissements-sexistes-et-les-violences-sexuelles-en-entreprise>

Ministère du travail

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/mesures-jeunes/>

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/mesures-seniors/>

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_emploi_des_seniors_janv2020.pdf

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/>

<https://www.monparcours handicap.gouv.fr/>

Plateforme RSE

Engagement pour l'égalité femmes-hommes des entreprises actives à l'international, 09/2019.

<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-rse-engagement-egalite-femmes-hommes-septembre-2019.pdf>

Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations

<https://stop-violences-femmes.gouv.fr/>

Labels et chartes

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/label-diversite>



Le label Diversité a été créé par l'État en 2008 avec les partenaires sociaux et des experts. Il est mis en œuvre par l'Afnor.

Ce label vise à reconnaître l'engagement effectif, volontaire et durable d'un organisme pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines (recrutement, intégration, gestion des carrières...).

Comment obtenir le label Diversité ?

Le dossier de l'organisme est soumis à une procédure d'audit et d'évaluation fondée sur un cahier des charges, mis en œuvre par Afnor certification, et adapté aux différents types d'employeurs.

S'il répond aux critères, le dossier est soumis à la validation d'une commission nationale où siègent les partenaires sociaux, les représentants de l'État et un collège d'experts (DRH). Attribué pour une durée de 4 ans, son renouvellement est soumis à une procédure de contrôle à mi-parcours.

<https://www.charte-diversite.com/charte-de-la-diversite/>



L'idée de la charte a été lancée en janvier 2004 dans un rapport publié par l'institut Montaigne « les oubliés de l'égalité des chances ». Le 22 octobre 2004, 33 entreprises pionnières signant la charte de la diversité des chances rédigées par Claude Bébéar, Yazid Sabeg et Laurence Mehaigner.

Texte d'engagement proposé à la signature de tout employeur, qui souhaite, par une démarche volontariste, agir en faveur de la diversité et dépasser le cadre légal et juridique de la lutte contre les discriminations.

Engagement pour les entreprises signataires à agir dans 6 domaines :

1. Sensibiliser et former des dirigeants et managers impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis de l'ensemble des collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
2. Promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise.
3. Favoriser la représentation de la diversité de la société française.
4. Communiquer sur son engagement.
5. Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de la diversité un objet de dialogue social avec les représentants du personnel.
6. Évaluer régulièrement les progrès réalisés et informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre des engagements.

<https://www.globalcompact-france.org/>



Relais local officiel du Global Compact des Nations Unies, le Global Compact France (association de loi 1901) rassemble plus d'un millier entreprises et organisations à but non lucratif autour d'enjeux liés à la RSE et au développement durable.

Le Global Compact France offre à ses membres un cadre d'engagement volontaire construit sur la base de dix principes à respecter en matière de droits humains, de droit du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.

L'adhésion au Global Compact entraîne différentes obligations dont la publication régulière d'un rapport pour communiquer sur les progrès réalisés, le règlement de la cotisation, l'engagement au plus haut niveau de l'organisation, la promotion des principes...

Dans ce cadre, principe n° 6 : invitation des entreprises à soutenir l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

www.bureauveritas.fr/besoin/gender-equality-diversity-european-international-standard



Le label GEEIS (Gender Equality European & International Standard) est né à l'initiative de l'association Arborus et de grandes entreprises internationales. Leur souhait était de disposer d'outils de pilotage performants pour leur politique d'égalité femmes-hommes.

Le label GEEIS a pour objectif de contribuer à la création d'une culture européenne et internationale commune en matière d'égalité professionnelle et de valoriser les pratiques des entreprises.

En 2017, à la demande de multinationales, la diversité complète et renforce la démarche sur l'égalité professionnelle : le label GEEIS-DIVERSITY est lancé.

Le dispositif est géré par bureau Veritas.

Dans ce cadre, 3 thèmes font l'objet d'une évaluation :

- les outils de pilotage ;
- les pratiques RH et managériales ;
- l'impact global de la politique européenne/internationale.



Charte portée par l'autre cercle, association fondée en 1988 de personnes LGBT+ et de leurs ami(e)s, dont la vision est un monde

professionnel épanouissant, inclusif et respectueux de toutes les personnes dans toute leur diversité quelle que soit leur orientation sexuelle ou identité de genre.

Engagements à :

- créer un environnement inclusif pour les collaboratrices et les collaborateurs LGBT ;
- veiller à une égalité de droit et de traitement entre tout(e)s les collaboratrices et collaborateurs quelles que soient leur orientation sexuelle ou l'identité de genre ;
- soutenir les collaboratrices et collaborateurs victimes de propos ou d'actes discriminatoires ;
- mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel général.

<https://news.un.org/fr/story/2017/09/365162-lonu-devoile-une-chartes-pour-lutter-contre-la-discrimination-des-lgbti-en>



ONU

Lancement en septembre 2017 d'une charte mondiale pour soutenir le monde de l'entreprise dans la lutte contre la discrimination à l'égard des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes (LGBTI) en milieu professionnel.

Encouragement des entreprises à défendre les droits des personnes LGBTI dans les pays où elles sont implantées, y compris par la promotion et le soutien aux ONG locales.

<https://www.nqt.fr/>



Nos quartiers ont des talents

Dispositif créé en 2005 par Yazid Chir, alors président du Medef 93, puis développé à partir de 2006 sous forme d'association d'intérêt général.

Accompagnement vers l'emploi, via un système de parrainage assuré par des cadres en activité, de jeunes diplômés (bac + 3 et plus, et < 30 ans), issus de milieux sociaux modestes, de quartiers prioritaires ou de zones de revitalisation rurale.

<https://entreprises-et-quartiers.fr/>



Charte portée par le ministère de la cohésion des territoires qui poursuit 3 objectifs :

- valoriser les actions menées par les entreprises ;
- développer de nouveaux projets avec les entreprises ;
- animer l'ensemble des actions et projets développés dans une dynamique territoriale cohérente.

Actions menées dans les quartiers prioritaires dans 5 champs différents dont :

- l'emploi, l'insertion et la formation (accompagnement de demandeurs d'emploi dans leur retour vers l'entreprise/développement de partenariats avec les structures locales de l'emploi et de l'insertion pour garantir l'effectivité des actions menées) ;
- le RSE (partenariat avec les réseaux d'entreprises agissant pour les publics des quartiers prioritaires/actions menées en interne pour la promotion des publics issus des quartiers).



Dispositif qui s'adresse aux entreprises qui souhaitent s'engager pour le développement du territoire de plaine commune. Elle est portée par l'établissement public territorial (EPT) plaine commune, l'association plaine commune promotion et la maison de l'emploi du territoire de plaine commune.

Six axes d'engagement sont proposés aux signataires :

- développer l'emploi local ;
- renforcer les solidarités ;
- tisser des liens école – entreprise ;
- contribuer aux dynamiques économiques locales ;
- s'ouvrir sur le territoire ;
- agir pour l'environnement.

Annexe 5 Congés liés à la parentalité^[1]

1. Congé maternité
2. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
3. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance
4. Congé d'adoption
5. Congé pour naissance ou adoption
6. Congé parental d'éducation
7. Congé de présence parentale
8. Congé pour décès d'un enfant
9. Congé de deuil

1. Congé maternité

Bénéficiaire

Toute salariée bénéficie automatiquement d'un congé de maternité, en partie avant son accouchement et en partie après. Ce congé est obligatoire et il ne peut y être renoncé totalement.

Durée

Sa durée varie en fonction du nombre d'enfants déjà à charge avant la naissance de l'enfant et du nombre d'enfants à naître. Il peut aller de 16 à 46 semaines en fonction du nombre d'enfants à naître et de leur statut.

■ Dispositions conventionnelles de la branche :

« Pour les femmes enceintes répondant à la date du début de leur congé de maternité à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 75, la durée de celui-ci est portée à 20 semaines, à moins que, en raison du nombre d'enfants à charge, cette durée soit fixée à 26, 34 ou 46 semaines en application des dispositions légales. » (art. 86.c de la CCN du 27 mai 1992.)

« Les femmes enceintes bénéficient d'un congé de maternité de 20 semaines si, à la date de début de celui-ci, elles répondent à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 53. Ce congé est porté à 26 ou 28 semaines^[2] dans le cas où l'intéressée a droit, en raison du nombre d'enfants à sa charge, à un congé de maternité légal de cette durée. » (art. 63 de la CCN du 27 juillet 1992.)

« Pour les femmes enceintes répondant, à la date du début de leur congé de maternité, à la condition de présence effective de 12 mois, la durée de celui-ci est portée à 20 semaines, à moins que, en raison du nombre d'enfants à charge, cette durée soit fixée à 26, 34 ou 46 semaines en application des dispositions légales. » (art. 20.a de l'avenant du 12 novembre 2019).

[1] Sources : Service public, Légifrance, conventions collectives de la branche.

[2] NB. : évolution de la durée légale des congés maternité depuis la CCN.

« L'intéressée indique à l'employeur, au moins un mois avant le début de son congé conventionnel, la répartition souhaitée de celui-ci sur la période qui précède et qui suit la date présumée de l'accouchement. Cette répartition doit respecter la durée des congés pré et postnatal du congé de maternité légal. » (art. 20.a de l'avenant du 12 novembre 2019, CCN des PSB élargie aux EI au 1^{er} janvier 2021.)

Indemnisation

Toute salariée répondant aux conditions légales bénéficie des indemnités journalières.

Dispositions conventionnelles de la branche :

« Pendant ce congé de 20, 26, 34 ou 46 semaines, l'intéressée reçoit de son employeur une allocation destinée à compléter jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel les indemnités journalières versées par la sécurité sociale. » (art. 86.c de la CCN du 27 mai 1992.)

« Pendant ce congé de 20, 26 ou 28 semaines^[1], l'intéressée reçoit de son employeur une allocation destinée à compléter, par jour d'absence, jusqu'à concurrence de 1/360^e de sa rémunération annuelle nette (1), les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les éléments de rémunération qu'elle peut recevoir pendant cette période. » (art. 63 de la CCN du 27 juillet 1992).

« Pendant ce congé de 20, 26, 34 ou 46 semaines, l'intéressée reçoit de son employeur une allocation destinée à compléter jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel^[2] les indemnités journalières versées par la sécurité sociale. » (art. 20.a de l'avenant du 12 novembre 2019, CCN des PSB élargie aux EI au 1^{er} janvier 2021.)

Situation du salarié pendant le congé

Le congé de maternité entraîne la suspension du contrat de travail.

La durée de ce congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

Fin du congé

À l'issue du congé de maternité, la salariée reprend son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

■ Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2265>.

■ Principaux textes de référence : articles L. 1225-16 à L. 1225-28 du code du travail.

2. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Bénéficiaire

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert au père de l'enfant, s'il est salarié.

Si la mère de l'enfant vit en couple avec une personne salariée qui n'est pas le père de l'enfant, cette personne peut également bénéficier du congé de paternité et d'accueil.

Le congé est ouvert sans conditions d'ancienneté, et quel que soit le type de contrat de travail (CDI, CDD ou contrat temporaire).

[1] NB. : évolution de la durée légale des congés maternité depuis la CCN.

[2] Il faut entendre le salaire moyen calculé sur la période des 12 derniers mois précédant le départ en congé maternité et incluant tous les éléments fixes et variables de la rémunération du salarié commercial.

Durée

Actuellement, la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est fixée à 11 jours calendaires consécutifs pour la naissance d'un enfant et à 18 jours calendaires consécutifs pour la naissance de 2 enfants ou plus.

Une extension de la durée du congé de paternité de 11 à 25 jours à effet du 1^{er} juillet 2021 est annoncée par le gouvernement.

Indemnisation

Sous réserve de satisfaire aux obligations légales, le bénéficiaire du congé reçoit des indemnités journalières versées par la CPAM.

■ Dispositions conventionnelles de branche :

« Après la naissance de l'enfant, le père salarié, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant dont la durée est déterminée par la loi.

Par ailleurs, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de droit pendant la période d'hospitalisation dans la limite de la durée légale.

Les signataires de l'accord considèrent que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut contribuer à un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle ainsi qu'à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, en ce qu'elle permet de promouvoir le partage des responsabilités familiales.

Afin d'encourager la prise de ce congé, les entreprises mettent en place des mesures permettant de compléter les indemnités journalières de sécurité sociale du salarié concerné jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel.

Par ailleurs, les entreprises mettent à disposition de leurs salariés une information sur les congés liés à la naissance, qu'il s'agisse des congés légaux ou conventionnels. » (art. 12.3.2 « Accord mixité-diversité du 2 octobre 2020 » ; voir également art. 20.d de l'avenant du 12 novembre 2019, CCN des PSB élargie aux EI au 1^{er} janvier 2021).

Situation du salarié pendant le congé

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Fin du congé

À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

■ Pour en savoir plus : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3156>.

■ Principaux textes de référence : articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail.

3. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance

Bénéficiaire

En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance dans une unité de soins spécialisés, le père de l'enfant a droit à un congé spécifique. Le père doit être salarié.

Si la mère de l'enfant vit en couple avec une personne salariée qui n'est pas le père de l'enfant, cette personne peut également bénéficier de ce congé.

Le congé spécifique de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant peut être pris en plus du congé de paternité et d'accueil de la naissance de l'enfant.

Le congé est ouvert sans condition d'ancienneté, et quel que soit le type de contrat du travail (CDI, CDD ou contrat temporaire).

Durée

En cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance, le salarié a droit à un congé de 30 jours calendaires consécutifs, pendant toute la période d'hospitalisation. Ce congé s'ajoute à la durée du congé de paternité et d'accueil.

Le congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

Indemnisation

Sous réserve de satisfaire aux obligations légales, le bénéficiaire du congé reçoit des indemnités journalières versées par la CPAM.

Situation du salarié pendant le congé

Le congé entraîne la suspension du contrat de travail.

Fin du congé

À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi (ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente).

■ Pour en savoir plus : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35002>.

■ Principal texte de référence : article L. 1225-35 du code du travail.

4. Congé d'adoption

Bénéficiaire

Le congé d'adoption est ouvert à tout salarié qui s'est vu confier un enfant :

- soit par le service d'aide sociale à l'enfance (ASE) ;
- soit par l'agence française de l'adoption (AFA) ;
- soit par un organisme français autorisé pour l'adoption ;
- soit par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer en France.

Durée

Le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer.

■ Dispositions conventionnelles de branche :

« Le salarié ou la salariée répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 75 reçoit pendant le congé d'adoption fixé conventionnellement à quatorze semaines, une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel. » (art. 86.c de la CCN du 27 mai 1992.)

« Le salarié ou la salariée répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 53 reçoit pendant les dix semaines du congé d'adoption légal une allocation destinée à compléter jusqu'à concurrence, par jour d'absence, du 1/360^e de sa rémunération annuelle

nette, les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les éléments de rémunération que l'intéressé peut recevoir pendant cette période. » (art. 63.b de la CCN du 27 juillet 1992.)

« Le salarié commercial ou la salariée commerciale répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise de 12 mois reçoit, pendant le congé d'adoption fixé conventionnellement à 14 semaines, une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel. » (art. 20.b de l'avenant du 12 novembre 2019.)

Ce congé peut précéder de sept jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé d'adoption est porté à :

1. Dix-huit semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge.

2. Vingt-deux semaines en cas d'adoptions multiples.

Lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les deux parents, l'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à onze jours supplémentaires de congé d'adoption ou à dix-huit jours en cas d'adoptions multiples.

La durée du congé ne peut être fractionnée qu'en deux périodes, dont la plus courte est au moins égale à onze jours.

Ces deux périodes peuvent être simultanées.

Indemnisation

Pendant le congé d'adoption, tout parent adoptif a droit au versement d'indemnités journalières de repos s'il respecte les conditions légales.

■ Dispositions conventionnelles de branche :

« Le salarié ou la salariée répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 75 reçoit pendant le congé d'adoption fixé conventionnellement à quatorze semaines, une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel.

L'employeur fait l'avance des indemnités journalières sous réserve d'avoir délégation pour les percevoir directement.

Lorsque le ou la salariée bénéficie, en raison du nombre d'enfants à sa charge, d'un congé d'adoption d'une durée supérieure à quatorze semaines, le versement de l'allocation de l'entreprise est assuré pendant toute la durée de ce congé légal. » (art. 86.d de la CCN du 27 mai 1992.)

« Le salarié ou la salariée répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 53 reçoit pendant les dix semaines du congé d'adoption légal une allocation destinée à compléter jusqu'à concurrence, par jour d'absence, du 1/360^e de sa rémunération annuelle nette, les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les éléments de rémunération que l'intéressé peut recevoir pendant cette période.

L'employeur fait l'avance des indemnités journalières sous réserve d'avoir délégation pour les percevoir directement.

Lorsque l'inspecteur bénéficie, en raison du nombre d'enfants à sa charge, d'un congé d'adoption légal d'une durée supérieure à dix semaines, le versement de l'allocation complémentaire de l'entreprise est assuré pendant toute la durée de ce congé légal. » (at. 63.b de la CCN du 27 juillet 1992.)

« Le salarié commercial ou la salariée commerciale répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise de 12 mois reçoit, pendant le congé d'adoption fixé conventionnellement à

14 semaines, une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel.

Lorsque le ou la salarié(e) commercial(e) bénéficie, en raison du nombre d'enfants à sa charge, d'un congé d'adoption d'une durée supérieure à 14 semaines, le versement de l'allocation de l'entreprise est assuré pendant toute la durée de ce congé légal. » (art. 20.b de l'avenant du 12 novembre 2019, CCN des PSB élargie aux EI au 1^{er} janvier 2021.)

Situation du salarié pendant le congé

Pendant la durée du congé, le contrat de travail est suspendu.

Le salarié bénéficie de la protection contre le licenciement.

Fin du congé

À l'issue du congé d'adoption, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié bénéficie des mêmes augmentations que celles accordées pendant son absence aux autres salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

■ Pour en savoir plus : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2268>.

■ Principaux textes de références : articles L. 1225-37 à L. 1225-46 du code du travail.

5. Congé pour naissance ou adoption

Bénéficiaire

Le congé de naissance est ouvert au salarié, sans condition d'ancienneté, pour chaque naissance survenue à son foyer.

Le salarié doit travailler en France. Aucune condition de nationalité ou de naissance en France de l'enfant n'est imposée au salarié.

La mère de l'enfant n'y a pas droit, car ce congé de naissance ne se cumule pas avec le congé de maternité.

Durée

La durée du congé est fixée à 3 jours ouvrables pour chaque naissance survenue au foyer. La durée peut être plus élevée si elle est prévue par des dispositions conventionnelles.

En cas de naissance multiples, la durée du congé n'est pas augmentée sauf si des dispositions conventionnelles le prévoient.

Conditions d'utilisation

Le congé n'a pas à être nécessairement pris le jour de la naissance. Il doit seulement être pris à une date proche de l'événement, fixée en accord avec l'employeur.

Le congé peut être cumulé avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Rémunération

Les jours de congés sont payés normalement, comme s'ils avaient été travaillés. Ils sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

■ Pour en savoir plus : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2266>.

■ Principaux textes de référence : articles L. 3142-1 à L. 3142-5 du code du travail.

6. Congé parental d'éducation

À l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, le salarié peut demander à bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps complet ou à temps partiel.

Bénéficiaire

Le congé est ouvert à tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté est prise en compte :

- soit à la date de naissance de l'enfant ;
- soit à la date d'arrivée au foyer d'un enfant adopté (ou confié en vue de son adoption) de moins de 16 ans.

Durée

La durée initiale du congé parental est de 1 an maximum. Il peut être renouvelé plusieurs fois en fonction du nombre d'enfants nés/adoptés simultanément.

En cas de maladie, d'accident grave ou de handicap grave de l'enfant, le congé parental peut être prolongé d'une année supplémentaire maximum.

Indemnisation

Pendant un congé parental d'éducation à temps complet, le salarié n'est pas rémunéré.

Pendant un congé parental d'éducation à temps partiel, le salarié perçoit son salaire proportionnellement à sa durée de travail.

Sous réserve de satisfaire les conditions d'octroi, des allocations peuvent être versées par la CAF :

- la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje), sous conditions de ressources ;
- la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE).

Situation du salarié pendant le congé

Congé parental à temps complet

Pendant la durée du congé parental à temps complet, le contrat est suspendu.

Congé parental à temps partiel

Le contrat de travail est modifié par avenant. Il prévoit notamment la durée du travail et la durée de la période d'activité à temps partiel.

Fin du congé

Après le congé, un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente doit lui être proposé.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

■ Dispositions conventionnelles de branche :

« Pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à la durée de présence dans l'entreprise, le congé parental est pris en compte en totalité pour sa première année et pour moitié au-delà. » (art. 86.e de la CCN du 27 mai 1992.)

« Pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à la durée de présence dans l'entreprise, le congé parental est pris en compte en totalité pour sa première année et pour moitié au-delà. » (art. 63.c de la CCN 27 du juillet 1992.)

« Pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à la durée de présence dans l'entreprise, le congé parental est pris en compte pour moitié. » (art. 20.b de l'avenant du 12 novembre 2019.)

■ Pour en savoir plus :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2280> ;

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2332>.

■ Principaux textes de référence : articles L. 1225-47 à L. 1225-59 du code du travail.

7. Congé de présence parentale

Bénéficiaire

Le salarié peut prendre un congé de présence parentale s'il a un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité.

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

Durée

Le congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap.

Le salarié utilise cette réserve de 310 jours en fonction de ses besoins dans la limite maximale de 3 ans.

Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois, mais aucun de ces jours ne peut être fractionné (le salarié ne peut pas, par exemple, prendre le congé par demi-journée).

À la fin de la période de 3 ans, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale :

- en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant ;
- lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Indemnisation

Le salarié ne perçoit pas de rémunération, mais il peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Situation du salarié pendant le congé

Le contrat de travail est suspendu.

L'ensemble des avantages acquis avant le début du congé sont conservés.

L'absence du salarié est prise en compte en totalité dans le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Fin du congé

À la fin du congé, le salarié doit retrouver son emploi précédent ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente.

Le salarié peut interrompre le congé avant le terme prévu en cas de diminution importante des ressources du foyer ou en cas de décès de l'enfant.

■ Pour en savoir plus : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1631>.

■ Principaux textes de référence : articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du code du travail, articles D. 1225-14 à D. 1225-17 du code du travail.

8. Congé pour décès d'un enfant

Chaque salarié bénéficie, sans condition d'ancienneté, de jours de congés pour faire face au décès d'un enfant : cinq jours pour le décès d'un enfant ou sept jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente.

■ Pour en savoir plus : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14094>.

■ Principal texte de référence : article L. 3142-4 du code du travail.

9. Congé de deuil

En cas de décès de son enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de huit jours qui peuvent être fractionnés dans des conditions prévues par décret.

Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

■ Pour en savoir plus : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14094>.

■ Principal texte de référence : article L. 3142-1-1 du code du travail.

Annexe 6 Indicateurs du rapport mixité-diversité

Plan du rapport mixité-diversité (à partir de 2021)

Présentation par publics

1. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1.1. Structure et évolution des effectifs

1.1.1. Évolution de la part des femmes dans la population totale

1.1.2. Évolution de la part des femmes par famille de métiers

1.1.3. Évolution de la place des femmes parmi les cadres :

- part des cadres dans la population totale ;
- répartition H/F par statut ;
- répartition C/NC par sexe ;
- indices de parité : taux de femmes chez les cadres/taux de femmes dans la population totale ;
- part des femmes cadres par famille de métiers ;
- part des femmes cadres par classe (5, 6, 7 et direction) ;
- ventilation par âge moyen.

1.1.4. Analyse comparée H/F des nouveaux entrants (NE) :

- taux de nouveaux entrants ;
- part des femmes parmi les NE ;
- part des femmes parmi les alternants NE ;
- ventilation H/F des NE par niveau de diplôme ;
- ventilation H/F des NE par tranche d'âges ;
- ventilation H/F des NE par statut C/NC.

1.1.5. Analyse comparée des âges et anciennetés :

- ventilation H/F par âge moyen ;
- ventilation H/F par ancienneté moyenne.

1.1.6. Analyse comparée des promotions :

- indice de parité par classe dans les promotions ;
- taux de promotion H/F selon la classe d'origine ;
- taux de promotion H/F selon la famille de métiers ;
- âge et ancienneté moyens H/F pour les promotions au statut cadre.

1.1.7. Analyse comparée des fins d'activité :

- ventilation H/F du nombre de sorties ;
- répartition H/F par famille de métiers.

1.1.8. Focus sur le temps partiel (TP) :

- taux de TP ;
- part des femmes parmi les TP ;
- poids et ventilation H/F des TP par statut C/NC ;
- poids et ventilation H/F des TP par famille de métiers.

1.1.9. Focus sur le télétravail :

- taux de télétravailleurs ;

- part des femmes parmi les télétravailleurs ;
- part des télétravailleuses parmi les femmes ;
- poids et ventilation H/F des télétravailleurs par statut C/NC ;
- poids et ventilation H/F des télétravailleurs par famille de métiers.

1.2. Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes :

Données fournies sur les rémunérations des femmes et des hommes dans les rapports établis à l'intention des organisations syndicales de salariés des sociétés d'assurances en application de l'article D. 2241-1 du code du travail en vue des négociations des rémunérations minimales annuelles, intégrant les salariés à temps partiel.

1.3. Formation professionnelle

1.3.1. Comparaison H/F des taux d'accès et durées moyennes de formation

1.3.2. Comparaison H/F des domaines de formation

1.3.3. Comparaison H/F des taux d'accès aux formations diplômantes

1.3.4. Comparaison H/F des dispositifs de formation :

- plan de développement des compétences ;
- compte personnel de formation.

1.3.5. Focus sur le contrat d'apprentissage et de professionnalisation

Données ROMA + Opco Atlas.

2. Place des seniors

2.1. Structure et évolution des effectifs seniors

2.1.1. Évolution de la part des seniors dans la population totale

2.1.2. Évolution de la répartition par tranche d'âge

2.1.3. Évolution de la part des seniors par famille de métiers

2.1.4. Place des seniors parmi les cadres :

- répartition des seniors par statut C/NC ;
- répartition des seniors C/NC par tranche d'âge.

2.1.5. Évolution des seniors parmi les nouveaux entrants

2.1.6. Répartition des âges selon l'ancienneté

2.1.7. Analyse comparée des âges de cessation d'activité

2.1.8. Focus sur les seniors à temps partiel (TP) :

Taux de TP

2.1.9. Focus sur le télétravail :

- part des seniors parmi les télétravailleurs ;
- part des télétravailleurs parmi les seniors.

2.2. Formation professionnelle

2.2.1. Comparaison des taux d'accès et durées moyennes de formation

2.2.2. Comparaison des domaines de formation

2.2.3. Comparaison des dispositifs de formation :

- plan de développement des compétences ;
- compte personnel de formation.

3. Place des jeunes

3.1. Structure et évolution des jeunes

3.1.1. Évolution de la part des jeunes dans la population totale

3.1.2. Évolution de la part des jeunes par famille de métiers

3.1.3. Évolution de la place des jeunes parmi les cadres :

- répartition des jeunes par statut C/CN ;

- répartition des C/NC parmi les jeunes.
- 3.1.4.** Part des jeunes parmi les nouveaux entrants
- 3.1.5.** Focus sur les jeunes à temps partiels (TP) :
Taux de TP.
- 3.1.6.** Focus sur le télétravail :
 - part des jeunes parmi les télétravailleurs ;
 - part des télétravailleurs parmi les jeunes.
- 3.1.7.** Focus sur les types de contrats :
 - part des jeunes en CDD/CDI ;
 - part des jeunes parmi les alternants.
- 3.1.8.** Répartition par niveau de diplôme
- 3.2.** Formation professionnelle
 - 3.2.1.** Comparaison des taux d'accès et durées moyennes de formation
 - 3.2.2.** Comparaison des domaines de formation
 - 3.2.3.** Part des jeunes dans les formations diplômantes
 - 3.2.4.** Comparaison des dispositifs de formation :
 - plan de développement des compétences ;
 - compte personnel de formation.
- 4.** Place des personnes en situation de handicap déclaré
 - 4.1.** Structure et évolution des salariés en situation de handicap déclaré (TH)
 - 4.1.1.** Évolution de la part des TH dans la population totale
 - 4.1.2.** Évolution de la part des TH par famille de métiers
 - 4.1.3.** Évolution de la part des TH parmi les cadres
 - 4.1.4.** Part des TH parmi les nouveaux entrants
 - 4.1.5.** Focus sur les TH à temps partiels (TP) :
Taux de TP.
 - 4.1.6.** Focus sur le télétravail :
 - part des TH parmi les télétravailleurs ;
 - part des TH parmi les seniors.
 - 4.2.** Formation professionnelle
 - 4.2.1.** Comparaison des taux d'accès et durées moyennes de formation
 - 4.2.2.** Comparaison des domaines de formation
 - 4.2.3.** Comparaison des dispositifs de formation :
 - plan de développement des compétences ;
 - compte personnel de formation.

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3265 | Convention collective nationale

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

Brochure n° 3267 | Convention collective nationale

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

Accord professionnel

IDCC : **2357** | **CADRE DE DIRECTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

Accord du 18 février 2026

relatif à la valorisation des parcours syndicaux

NOR : ASET2650329M

IDCC : 653, 1672, 1679, 2357

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

FFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

UNSA banques et assurances ;

CFE-CGC assurance,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par la conclusion du présent accord, les signataires entendent affirmer leur conviction qu'un dialogue social de qualité est plus que jamais indispensable au développement de l'entreprise, à ses performances collectives et au bien-être de ses salariés. Cet accord s'inscrit dans la

continuité de l'accord de branche sur le dialogue social en vigueur, signé par cinq organisations syndicales représentatives de la branche des sociétés d'assurances et qui a pour principaux objectifs d'assurer les conditions d'un développement solide et durable de l'implantation syndicale dans la profession ainsi que de valoriser utilement les parcours syndicaux des salariés concernés.

Les partenaires sociaux constatent que la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE) issue des ordonnances sur le renforcement du dialogue social de septembre 2017 modifie en profondeur le paysage de la représentation du personnel pour les années à venir.

Dans ce nouvel environnement, les signataires soulignent l'importance de développer des conditions favorables à l'attractivité et à l'exercice des mandats de représentation du personnel, ainsi que de valoriser les compétences acquises par les salariés dans l'exercice d'un mandat, électif ou désignatif, dans la perspective de leur évolution professionnelle.

À cette occasion, les signataires souhaitent réaffirmer le principe de non-discrimination en raison des activités syndicales, au regard de la formation, de la rémunération, de la classification et de la promotion professionnelle, ainsi qu'un égal accès des femmes et des hommes aux mandats de représentation du personnel.

Le présent accord a ainsi pour objet de mettre à disposition des sociétés d'assurances une base de référence et des outils de branche, en vue, notamment, d'éclairer la négociation collective d'entreprise prévue à l'article L. 2141-5 du code du travail, et afin :

- d'accompagner les salariés concernés dans leur évolution professionnelle ;
- de prendre en compte les compétences acquises dans le cadre de l'exercice de leur mandat électif ou désignatif ;
- de favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de l'activité de représentation du personnel ;
- de développer la communication, l'information et les formations sur le dialogue social, ainsi que sur le rôle des représentants du personnel, auprès des managers et de l'ensemble des salariés de l'entreprise ;
- de renforcer l'attractivité du mandat de représentation du personnel afin de favoriser l'engagement des nouvelles générations.

Par cet accord, les signataires réaffirment leur volonté de sécuriser et de valoriser les parcours des salariés des sociétés d'assurances détenteurs de mandats de représentation du personnel, pour maintenir un dialogue social de qualité, source de progrès économiques, sociaux et environnementaux ^[1].

Titre I^{er} **Cadre général**

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

Le présent accord vise les sociétés et organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, de la convention collective nationale des salariés commerciaux des sociétés d'assurances du 27 mars 1972 (révisée au 1^{er} janvier 2021) et de l'accord des cadres de direction des sociétés d'assurances du 3 mars 1993.

[1] Voir annexe 1 « Glossaire » – points 1 à 4.

Article 2 | *Publics visés*^[1]

Les différents publics visés par les dispositions ci-après sont :

- les salariés élus détenteurs d'un ou plusieurs mandats internes à l'entreprise ;
- les salariés désignés détenteurs de mandats syndicaux au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

Les entreprises sont également invitées à accompagner les salariés qui le souhaitent dans les démarches qu'ils engagent pour faire reconnaître et valoriser les compétences acquises dans le cadre d'un mandat syndical exercé à l'extérieur de l'entreprise, et porté à la connaissance de celle-ci. Il s'agit notamment des salariés détenteurs d'un mandat au niveau de la branche, dont ceux visés par l'accord dialogue social dans les sociétés d'assurances en vigueur, ou intervenant au niveau interprofessionnel ou juridictionnel.

Article 3 | *Exercice des mandats*^[2]

Afin de permettre un accompagnement adapté du parcours professionnel des publics visés à l'article 2 ci-dessus, les entreprises sont invitées à préciser conventionnellement les conditions d'exercice des mandats, dans le respect des dispositions légales en vigueur, et en adoptant une approche différenciée en fonction du mandat détenu.

Le temps consacré à l'exercice du mandat est exprimé en pourcentage par rapport à la durée du travail fixée dans le contrat de travail du salarié exerçant un mandat.

Dans le respect des dispositions légales, et selon les accords négociés au sein des entreprises, le temps consacré à l'exercice du mandat peut être exprimé en considérant :

- les crédits d'heures légaux liés au(x) mandat(s) exercé(s) (heures de délégations) ;
- les crédits d'heures conventionnels ;
- les temps de réunions planifiées à l'initiative de l'employeur ;
- les temps de réunions préparatoires à l'initiative de l'employeur ;
- les temps de trajet pour se rendre aux réunions.

Afin de faciliter la mise en œuvre de mesures d'accompagnement, plusieurs seuils peuvent être retenus, par exemple :

- temps consacré à l'exercice du mandat inférieur à 30 % ;
- temps consacré à l'exercice du mandat compris entre 30 et 60 % ;
- temps consacré à l'exercice du mandat supérieur à 60 %.

Titre II Le dialogue social dans l'entreprise

Article 4 | *Information sur le dialogue social*^[3]

Les signataires reconnaissent l'importance de développer la connaissance et la compréhension, par l'ensemble des salariés, des enjeux du dialogue social, du rôle joué par ses acteurs dans l'entreprise ou encore du fonctionnement des instances représentatives du personnel. Elles considèrent que l'implication des chefs d'entreprises, des équipes de direction et des lignes hiérarchiques constitue un facteur essentiel de réussite de cette démarche.

Ainsi, les entreprises sont invitées à mettre en place une information sur les instances de représentation du personnel, en particulier à l'occasion des parcours d'accueil. Cette informa-

[1] Voir annexe 1 « Glossaire » – point 5 « Représentation du personnel ».

[2] Voir annexe 1 « Glossaire » – point 6 « Temps d'exercice du mandat ».

[3] Voir annexe 1 « Glossaire » – point 2.

tion peut être mise à disposition sur l'intranet de l'entreprise, selon des modalités à définir au niveau de chaque entreprise.

Article 5 | Les formations communes des acteurs de la négociation collective

Les salariés disposant d'un mandat dans le cadre de la négociation collective et les employeurs ou leurs représentants peuvent bénéficier de formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises et à construire une culture commune en la matière^[1].

Lors de ces séances de formation ou d'information partagées, les acteurs de la négociation collective peuvent, sur une base commune, aborder les questions juridiques, économiques ou encore sociales.

Ils peuvent également faire le point sur les principales évolutions qui touchent le secteur de l'assurance ainsi que sur leur impact sur les ressources humaines et la politique sociale.

Article 6 | La formation des managers

Les signataires reconnaissent l'importance d'améliorer la compréhension par les managers du rôle des instances et des détenteurs de mandat, ainsi que des implications résultant de la détention d'un mandat. Ainsi, les entreprises sont invitées à poursuivre leurs efforts en vue de sensibiliser, et si besoin former les managers – notamment ceux accueillant un détenteur de mandat pour la première fois dans leur équipe – sur ces points, ainsi que sur l'importance d'un dialogue social de qualité au sein de l'entreprise.

Titre III Mesures mises en œuvre à la prise de mandat

Article 7 | L'information des managers

Les entreprises sont incitées à informer les managers ayant au sein de leur équipe un collaborateur, visé par l'article 2 du présent accord, de la nature du ou des mandat(s) détenu(s) ainsi que du temps consacré à l'exercice de celui-ci ou de ceux-ci, tel que défini par les dispositions légales ou réglementaires et, le cas échéant, par l'accord d'entreprise.

Article 8 | Entretien individuel de prise de mandat^[2]

Tel que prévu à l'article L. 2141-5 du code du travail, à l'occasion de sa prise de 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 regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Compte tenu des effets induits par une prise de mandat sur l'activité professionnelle, tant pour le détenteur du mandat que pour l'équipe en termes d'organisation du travail, les signataires soulignent l'intérêt de proposer la réalisation d'un entretien individuel de prise de mandat aux détenteurs de mandats non concernés par les dispositions législatives précitées.

Cet entretien porte notamment sur le bon équilibre entre la charge de travail du salarié concerné au titre de son activité professionnelle et celle résultant du mandat exercé. L'adaptation de la charge de travail et des objectifs du détenteur de mandat fait l'objet d'une attention particulière.

[1] Voir annexe 1 « Glossaire » – point 9.

[2] Voir annexe 5 « Fiche d'entretien individuel de prise de mandat ».

Les besoins en formation liés au mandat, tel que le stage de formation économique des membres du CSE élus pour la première fois (voir article 14.1.1), peuvent également être abordés lors de cet entretien.

En fonction du temps consacré à l'exercice du ou des mandat(s), l'entretien est mené par un manager et/ou un responsable des ressources humaines, selon les modalités mises en place dans l'entreprise.

À titre d'exemple :

- pour les détenteurs de mandat dont le temps consacré à l'exercice du mandat, tel que défini par les dispositions légales ou réglementaires et par l'accord d'entreprise, est inférieur à 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail, ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement : réalisation de l'entretien par le manager et/ou, à la demande du détenteur de mandat, avec le responsable des ressources humaines ;
- pour les détenteurs de mandat dont le temps consacré à l'exercice du mandat, tel que défini par les dispositions légales ou réglementaires et par l'accord d'entreprise est compris entre 30 et 60 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail, ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement : réalisation de l'entretien par le manager et/ou avec le responsable des ressources humaines ;
- pour les détenteurs de mandat dont le temps consacré à l'exercice du mandat, tel que défini par les dispositions légales ou réglementaires et par l'accord d'entreprise, est supérieur à 60 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail, ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement : réalisation de l'entretien par le responsable des ressources humaines.

Il est précisé que l'établissement de tels seuils, leurs niveaux ainsi que les modalités d'organisation de l'entretien en résultant sont à définir au niveau de l'entreprise.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à l'intéressé.

Titre IV Mesures mises en œuvre pendant la durée du mandat

Article 9 | *L'entretien de parcours professionnel*

Comme tout salarié, le détenteur d'un mandat bénéficie tous les deux ans, ou selon la périodicité prévue par accord collectif, d'un entretien de parcours professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien est l'occasion d'anticiper la reprise d'une activité professionnelle non syndicale de salariés visés à l'article 2 du présent accord, en identifiant les actions à mettre en œuvre pour préparer cette reprise dans les meilleures conditions.

L'entretien permet ainsi d'échanger sur les compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Il peut aussi porter sur les perspectives d'évolution professionnelle ainsi que sur les besoins d'accompagnement et de formation complémentaires. En revanche, l'entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Les entreprises qui ne proposent pas de dispositif propre sont invitées à utiliser le référentiel de compétences créé paritairement au niveau de la branche^[1]. Chaque entreprise est invitée à s'approprier cet outil et l'adapter à ses spécificités.

L'entretien permet également d'identifier les besoins de formation du salarié. L'employeur fournit au salarié une information complète relative à la validation des acquis de l'expérience,

[1] Voir annexe 2 « Référentiel de compétences ».

à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements éventuels de ce compte par l'employeur, ainsi qu'au conseil en évolution professionnelle^[1].

Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel sont définies au niveau de chaque entreprise, notamment en fonction du temps consacré à l'exercice du ou des mandat(s).

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à l'intéressé. Ce document permet de préciser notamment les actions de formation suivies ou encore les éléments de certification acquis.

En outre, il peut être prévu qu'à tout moment, le détenteur de mandat puisse demander à bénéficier d'un entretien avec le ou les interlocuteur(s) proposé(s) à l'article 8 du présent accord, afin d'aborder toute question liée à l'exercice du ou des mandat(s) et à la valorisation des compétences acquises dans ce cadre.

Article 10 | Garantie d'évolution salariale

Il est rappelé que la situation individuelle des représentants du personnel, en termes de rémunération – au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail – et de classification, doit être examinée, au même titre que celle de tous les salariés de l'entreprise, et être exempte de toute discrimination du fait de la détention du mandat.

Conformément à l'article L. 2141-5-1 du code du travail, en l'absence d'accord collectif d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des représentants du personnel visés aux alinéas 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du code du travail au moins aussi favorables que celles mentionnées dans ce paragraphe, ces salariés, dont le nombre d'heures de délégation est supérieur à 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Titre V Mesures mises en œuvre à la fin du mandat

Article 11 | Entretien de fin de mandat

En application de l'article L. 2141-5 du code du travail, 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 2 000 salariés, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée du travail fixée dans son contrat de travail, ou à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

Compte tenu des enjeux importants liés à la reprise de l'activité professionnelle non syndicale totale ou partielle des détenteurs de mandats, tant pour celui-ci que pour l'entreprise, les signataires soulignent l'intérêt de proposer la réalisation du recensement des compétences acquises au cours de l'exercice du mandat aux détenteurs de mandats non concernés par les dispositions législatives précitées.

[1] Voir annexe 3 « Formation et valorisation des compétences ».

Tout comme les entretiens professionnels réalisés en cours de mandat, l'entretien de fin de mandat permet d'échanger sur les compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Il vise à identifier les perspectives d'évolution professionnelle ainsi que les besoins d'accompagnement et de formation complémentaires. Les actions mises en œuvre tout au long de la vie du mandat, résultant notamment des conclusions des entretiens professionnels précédents, sont prises en compte à cette occasion.

Les entreprises qui ne proposent pas de dispositif propre sont invitées à utiliser le référentiel de compétences créé paritairement au niveau de la branche^[1]. Chaque entreprise peut s'approprier cet outil pour l'adapter à ses spécificités.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à l'intéressé.

Article 12 | Accompagnement

Le type d'accompagnement mis en œuvre est adapté et individualisé en fonction des caractéristiques du mandat exercé, des attentes du salarié et des besoins de l'entreprise.

Article 12.1 | Objectifs

L'accompagnement vise à :

- permettre la reprise d'activité totale ou partielle grâce à des mesures adaptées à la situation individuelle du salarié concerné, tenant compte des compétences acquises lors de l'activité professionnelle et lors de l'exercice du mandat, des besoins de l'entreprise et des souhaits et aptitudes du salarié ;
- identifier, le cas échéant, des compétences transversales développées dans le cadre du mandat pouvant faciliter une mobilité fonctionnelle.

Sur la base de l'entretien professionnel de fin de mandat visé à l'article 11 ci-dessus, un accompagnement est mis en œuvre, à la demande du salarié concerné, en termes d'identification de dispositifs de construction du parcours professionnel, de formation, de tutorat, etc. Cet accompagnement s'inscrit dans la continuité des actions mises en œuvre tout au long de la vie du mandat, pour anticiper la reprise d'activité professionnelle totale ou partielle. Cet accompagnement spécifique fait l'objet d'un suivi.

Une attention particulière est portée aux détenteurs de mandat consacrant leur temps de travail à l'exercice du ou des mandat(s) qu'ils détiennent.

Article 12.2 | Ressources

Dans sa démarche de reprise d'une activité professionnelle non syndicale totale ou partielle, à l'issue du ou des mandat(s) qu'il détient, le salarié peut être accompagné par différents acteurs.

Au niveau de l'entreprise, et selon son organisation, il peut s'agir du service des ressources humaines et/ou du service formation.

En dehors de l'entreprise, le salarié peut s'informer auprès de l'opérateur de compétences Atlas.

Il peut avoir librement recours au conseil en évolution professionnelle. Celui-ci a en effet pour mission d'accompagner toute personne qui le souhaite dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

[1] Voir annexe 2 « Référentiel de compétences ».

Enfin, le salarié peut mettre en œuvre les dispositifs de développement et de validation des compétences visés à l'article 14 ci-dessous.

Titre VI Les dispositifs d'accompagnement

Tout au long de l'exercice du mandat, le représentant du personnel, à sa demande ou sur proposition de l'entreprise, bénéficie de mesures d'identification et de développement des compétences destinées à favoriser son évolution professionnelle. Il est rappelé que les obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle sont maintenues à l'égard des salariés mis à disposition d'une organisation syndicale, en application de l'article L. 2135-7 du code du travail^[1].

Article 13 | Identification des compétences^[2]

L'accord visé à l'article L. 2141-5 du code du travail, prend en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

Afin de prendre en compte les compétences acquises à cette occasion, et en articulation avec d'autres dispositifs tels que l'entretien professionnel, l'entreprise peut proposer une démarche interne, telle que l'auto-appréciation assortie d'un rendez-vous avec le responsable ressources humaines ou encore une démarche dite « regards croisés (syndicat/direction) »... Le référentiel de compétences figurant en annexe 2 du présent accord est une base de référence proposée aux entreprises qui souhaitent mettre en place de telles démarches.

Article 14 | Dispositifs de développement et de validation des compétences

Le représentant du personnel peut mobiliser les dispositifs de développement et de validation des compétences acquises dans le cadre de son ou de ses mandat(s), au travers notamment de démarche certifiante ou de formation diplômante.

Le représentant du personnel bénéficie des mêmes droits à la formation que les salariés sans mandat (plan de développement des compétences, compte personnel de formation, valorisation des acquis de l'expérience...). Ces dispositifs font l'objet de précisions ci-dessous.

Par ailleurs, les organisations syndicales jouent également un rôle important dans la formation de leurs représentants que les parties signataires tiennent à souligner^[3].

Enfin, plusieurs formations spécialisées permettent d'acquérir ou de développer une culture juridique, économique, sociale et syndicale^[4].

Le financement des actions de formation des salariés concernés, ainsi que les abondements éventuels, notamment ceux pouvant exister au niveau des entreprises, relèvent du dispositif retenu pour les mettre en œuvre.

Article 14.1 | Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou des sessions de formation économique et sociale, environnementale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés

[1] Voir également l'article 15.2 de l'accord de branche du 10 décembre 2025 relatif au dialogue social dans les sociétés d'assurances.

[2] Voir annexe 1 « Glossaire » – point 8.

[3] Voir annexe 3 « Formation et valorisation des compétences ».

[4] Voir annexe 4 « Certifications de compétences et formations liées à l'exercice d'un mandat syndical ».

à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés peut bénéficier, à sa demande, d'un ou plusieurs congés (art. L. 2145-5 du code du travail). La durée totale de ces congés pris dans l'année peut aller jusqu'à dix-huit pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales (art. L. 2145-1 du code du travail).

Le salarié qui bénéficie de ce congé a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.

Différents thèmes de formation sont proposés dans ce cadre en vue d'accompagner la montée en compétences des salariés concernés.

14.1.1. Le stage de formation économique des membres du CSE, élus pour la première fois

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours, dans les conditions légales. Le public bénéficiaire de cette formation peut être élargi aux suppléants du CSE élus pour la première fois, sur décision du CSE.

Le financement de la formation est pris en charge par le CSE.

Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale, sauf disposition plus favorable mise en œuvre dans l'entreprise.

14.1.2. La formation en santé, sécurité et conditions de travail

L'ensemble des membres de la délégation du personnel du CSE (et les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail lorsqu'elle existe, référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes) bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Les dépenses relatives à cette formation (formation, frais de déplacement et frais de séjour) sont financées par l'employeur dans les conditions fixées par la réglementation.

Concernant les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, il est rappelé que la formation est organisée sur une durée minimale de :

- cinq jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- trois jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Article 14.2 | Le plan de développement des compétences

Le représentant du personnel a accès aux actions mises en place dans le cadre du plan de développement de compétences de l'entreprise.

Les modalités récemment mises en place par la loi telle que l'AFEST sont de nature à favoriser la reprise de l'activité professionnelle au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, les entreprises sont encouragées à mettre en place des formations à destination des managers et des décideurs sur le rôle joué essentiel par les partenaires sociaux, pour maintien d'un dialogue social de qualité dans l'entreprise.

Article 14.3 | Le compte personnel de formation (CPF)

Grâce à son compte personnel de formation, le représentant du personnel peut suivre une formation visant une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique. Il peut également suivre les autres actions éligibles

définies à l'article L. 6323-6 du code du travail (VAE, bilan de compétences, permis de conduire, création ou reprise d'entreprise, engagement citoyen).

Article 14.4 | La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Toute personne engagée dans la vie active peut entreprendre une démarche de validation des acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

Cette démarche peut permettre au représentant du personnel de faire valider les acquis de son expérience du fait de l'exercice de son mandat en vue de l'obtention d'une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

Article 14.5 | Le bilan de compétences

Le bilan de compétences, qui peut être réalisé à toute étape de la vie professionnelle et du mandat, a pour objet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles ainsi que les aptitudes et motivation pour définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Avec le consentement du salarié, il peut être réalisé au titre du plan de développement des compétences ou du CPF.

La rémunération est maintenue lorsque le bilan de compétences est réalisé sur le temps de travail.

Les conditions de recours aux bilans de compétences réalisés au titre du plan de développement des compétences et/ou sur le temps de travail sont déterminées par chaque entreprise.

Il est rappelé que le bénéficiaire du bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à toute autre personne qu'avec l'accord du bénéficiaire.

Titre VII Dispositions diverses

Article 15 | Suivi de l'accord

Afin d'encourager le partage d'expériences et de bonnes pratiques sur la valorisation des parcours syndicaux, les signataires s'engagent à organiser une action de communication au niveau de la branche sur ce thème. Cet événement sera notamment l'occasion de valoriser l'appropriation par les entreprises des supports proposés par les partenaires sociaux de la branche. Il fera l'objet d'une préparation dans le cadre d'une réunion paritaire.

Article 16 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

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

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui prendra fin au 1^{er} juillet 2027.

Son renouvellement sera inscrit de plein droit à l'agenda social 2027.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Fait à Paris, le 18 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexes

Annexe 1 Glossaire

Ce document recense les définitions, notes et références que les partenaires sociaux signataires de l'accord relatif à la valorisation des parcours syndicaux dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2019 souhaitent partager afin de contribuer à une meilleure compréhension du dialogue social dans la branche.

1. Liberté syndicale

Plusieurs textes fondent la liberté syndicale et garantissent l'exercice du droit syndical en France.

Loi « Waldeck-Rousseau » du 21 mars 1884 relative à la création de syndicats professionnels (art. 2)

« Les syndicats ou associations professionnelles, même de plus de vingt personnes exerçant la même profession, des métiers similaires, ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés, pourront se constituer librement sans l'autorisation du Gouvernement. »

■ Source : <https://www.gouvernement.fr/partage/10939-promulgation-de-la-loi-dite-waldeck-rousseau-instaurant-la-liberte-syndicale>.

Préambule de la constitution du 27 octobre 1946 (al. 6)

« Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. »

■ Source : https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/2019-03/20190307_Preambule_constitution_1946.pdf.

Article L. 2141-4 du code du travail

« L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du présent titre. »

Article L. 2141-5 du code du travail

« Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Cet accord prend en compte l'expérience acquise, dans le cadre de

l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle. »

Avis du conseil économique, social et environnemental (CESE) du 13 juillet 2017 « Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales »

« Les démocraties contemporaines ont fait émerger le principe de non-discrimination afin de réaliser le principe d'égalité entre les êtres humains. En plaçant la liberté syndicale parmi ces droits universels aux niveaux international et européen, ces normes protègent ceux (celles) qui l'exercent contre des agissements discriminatoires. En France, la double reconnaissance constitutionnelle de la liberté syndicale et d'un rôle pour les acteur(trice)(s) sociaux(ales) dans la régulation des relations professionnelles constituent donc le fondement des dispositions législatives protectrices.

La protection de l'activité syndicale est donc au cœur de la construction du droit de la non-discrimination pour garantir l'action de représentation autant que la valorisation de l'action syndicale.

Pour prévenir les risques de discrimination dans l'entreprise envers les représentant(e)(s) syndicaux(cales) et du personnel, ceux (celles)-ci bénéficient d'une protection légale particulière, notamment en matière de sanctions disciplinaires et de licenciement. »

■ Source : <https://www.lecese.fr/travaux-publies/reperer-prevenir-et-lutter-contre-les-discriminations-syndicales>.

2. Dialogue social

Définition (organisation internationale du travail)

« Le dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun. Il peut prendre la forme d'un processus tripartite auquel le gouvernement participe officiellement ou de relations bipartites entre les travailleurs et les chefs d'entreprise (ou les syndicats et les organisations d'employeurs), où le gouvernement peut éventuellement intervenir indirectement. Les processus de dialogue social peuvent être informels ou institutionnalisés ou associer – ce qui est souvent le cas – ces deux caractéristiques. Il peut se dérouler au niveau national, régional ou au niveau de l'entreprise. Il peut être interprofessionnel, sectoriel ou les deux à la fois.

L'objectif principal du dialogue social en tant que tel est d'encourager la formulation d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail ainsi que leur participation démocratique. Les structures et les processus d'un dialogue social fécond sont susceptibles de résoudre des questions économiques et sociales importantes, de promouvoir la bonne gouvernance, de favoriser la paix et la stabilité sociale et de stimuler l'économie.

Pour permettre le dialogue social, les conditions suivantes doivent être réunies :

- des organisations de travailleurs et d'employeurs fortes et indépendantes dotées des compétences techniques nécessaires et pouvant accéder aux informations utiles à leur participation au dialogue social ;
- la volonté politique affirmée d'engager le dialogue social de la part de toutes les parties ;
- le respect des droits fondamentaux que sont la liberté syndicale et la négociation collective ; et
- un soutien institutionnel approprié. »

■ Source : <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang-fr/index.htm>).

Avis du conseil économique, social et environnemental (CESE) de mai 2016 « Le développement de la culture du dialogue social en France »

« Le dialogue social au sein de l'entreprise doit se caractériser par la discussion et l'échange constructif entre les différentes parties de l'entreprise. La RSE, en plaçant le dialogue social comme pilier de sa stratégie, permet d'intégrer les employés à la prise de décision et en fait le principal vecteur d'une politique RSE réussie.

La RSE se doit de répondre à des attentes sociétales de nouveaux modèles de développement soucieux des responsabilités qui incombent au monde de l'entreprise. Pour ce faire, un dialogue intégrant l'ensemble des parties prenantes, internes et externes à l'entreprise doit s'engager et ainsi permettre un élargissement du périmètre des thèmes du dialogue social. »

■ Source : <https://www.lecese.fr/travaux-publies/le-developpement-de-la-culture-du-dialogue-social-en-france>.

Rapport « La reconnaissance et la valorisation des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux » Jean-Dominique Simonpoli, août 2017

« Le dialogue social est essentiel à la performance économique de l'entreprise.

Les conditions de sa mise en œuvre, au moment où le progrès technologique, la digitalisation et le développement du numérique modifient et vont continuer à modifier nos sociétés, il est indispensable de favoriser la réactivité des acteurs du dialogue social face à ces évolutions. De plus, de nombreuses questions restent en suspens.

Elles touchent à la pérennisation, au renforcement du syndicalisme et à son rayonnement dans notre pays auprès des salariés, mais aussi aux conséquences notamment en matière d'organisation du travail, de la présence d'élus du personnel ou de mandats et les perceptions que peuvent en avoir au quotidien les managers de proximité. Modifier les représentations des uns sur les autres, créer de la confiance entre les acteurs supposent un engagement au plus haut niveau, des premiers responsables des organisations syndicales d'employés et d'employeurs. »

■ Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiques-de-presse/article/remise-du-rapport-la-reconnaissance-et-la-valorisation-des-competences-des>.

3. Responsabilité sociétale des entreprises (RSE)

La valorisation des parcours syndicaux fait partie intégrante de la RSE en ce qu'elle peut permettre d'agir positivement sur la qualité du dialogue social.

Définition

En 2011, la RSE a été définie par la commission européenne comme « la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société.

« Pour assumer cette responsabilité, il faut au préalable que les entreprises respectent la législation en vigueur et les conventions collectives conclues entre partenaires sociaux. Afin de s'acquitter pleinement de leur responsabilité sociale, il convient que les entreprises aient engagé, en collaboration étroite avec leurs parties prenantes, un processus destiné à intégrer les préoccupations en matière sociale, environnementale, éthique, de droits de l'homme et de consommateurs dans leurs activités commerciales et leur stratégie de base. »

■ Source :

<https://www.economie.gouv.fr/entreprises/responsabilite-societale-des-entreprises-rse> ;

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex:52011DC0681>.

Texte de référence sur la responsabilité sociétale des entreprises partagé par les membres de la plateforme RSE, 25 janvier 2016

« La RSE invite les entreprises à traduire, dans leur gouvernance, l'interdépendance qui les lie à leur écosystème. Elle les invite à engager avec les parties prenantes constituant ce dernier, après les avoir identifiées, un processus de dialogue destiné à intégrer leurs préoccupations dans leurs activités commerciales et leur stratégie.

Ce dialogue doit s'effectuer dans des conditions ouvertes et équitables pour l'ensemble des parties. L'entreprise ne peut concevoir et mettre en œuvre une politique de RSE sans un dialogue avec ses parties prenantes. Il existe d'ailleurs un certain nombre d'obligations réglementaires en la matière (dialogue social, concertations publiques dans le cadre de projets d'infrastructure par exemple) qu'il appartient aux entreprises d'articuler avec les formes volontaires de dialogue (consultation, panels de parties prenantes...). »

■ Source : https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/texte_de_reference-_plateforme_rse.pdf.

4. Valorisation des parcours syndicaux

Définition

La valorisation des parcours syndicaux vise à reconnaître et tenir compte des compétences développées dans l'exercice des mandats syndicaux en vue, notamment, d'accompagner les salariés concernés dans leur évolution, de favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de l'activité de représentation du personnel et de renforcer l'attractivité du mandat de représentation du personnel en vue du renouvellement générationnel (reprise partielle du préambule du projet d'accord).

La valorisation des parcours syndicaux fait l'objet de dispositions légales. Elle figure parmi les thèmes de négociation d'entreprises et de branches.

Extrait de la présentation du projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi en séance du 26 mai 2015 à l'Assemblée nationale par François Rebsamen

« Le quatrième objectif (de la loi) est de reconnaître, valoriser et favoriser l'engagement de ceux qui font vivre le dialogue social dans l'entreprise.

Il s'agit d'apporter une réponse concrète aux salariés qui exercent des mandats lourds, ceux qui passent une grande partie de leur temps de travail dans des fonctions électives ou syndicales. L'engagement de certains au service des autres, ne doit pas être un frein à leur carrière. Au contraire, cet engagement doit être reconnu, favorisé et valorisé ; les salariés ne doivent pas être pénalisés par le fait qu'ils sont moins présents à leur poste de travail. »

■ Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-presse/archives-discours/article/presentation-du-projet-de-loi-relatif-au-dialogue-social-et-a-l-emploi-en>.

Rapport « Accompagner la dynamique du dialogue social par la formation et la reconnaissance de ses acteurs et par la valorisation des meilleures pratiques » Jean-Dominique Simonpoli – Gilles Gateau, février 2018

« De bonnes pratiques à instaurer dans la durée : améliorer les conditions d'exercice des mandats, valoriser les compétences acquises, développer des outils de formation internes et de branches davantage accompagner les acteurs du dialogue social tout au long de leur mandat et mieux les préparer, à tous les niveaux, à la poursuite du parcours professionnel ; »

« (...) La reconnaissance formelle et la valorisation des compétences éventuellement acquises à l'occasion d'un mandat syndical ou d' élu du personnel représentent une voie de renforcement

de l'employabilité des salariés ayant exercé de tels mandats et un instrument utile au profit de leur évolution professionnelle. »

■ Source : https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/rapports/rapport_Gateau_Simonpoli).

Avis du conseil économique, social et environnemental (CESE) du 13 juillet 2017 « Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales »

« Le développement du dialogue social, dans toutes ses formes, comme facteur d'amélioration des relations sociales, de performance économique et de progrès social, est conditionné par la valorisation de l'engagement de ses acteurs et la reconnaissance du fait syndical. »

■ Source : <https://www.lecese.fr/travaux-publies/reperer-prevenir-et-lutter-contre-les-discriminations-syndicales>.

Rapport « Valorisation des compétences dans le cadre d'activités syndicales et de bénévolat associatif » – L'observatoire de la RSE (ORSE), juillet 2014

« Ce renouvellement permanent des militants doit s'organiser au mieux des intérêts des organisations mais aussi des individus pour lesquels cet engagement ne sera pas vécu comme une période de sacrifice, mais, au contraire, comme une période passionnante, d'enrichissement personnel et professionnel. Cela passe par la mise en place d'outils de reconnaissance et de valorisation des engagements. »

■ Source : <https://www.orse.org/nos-travaux/valorisation-des-competences-dans-le-cadre-d-activites-syndicales-et-de-benevolat-associatif>.

Extrait ORSE « Valorisation des compétences dans le cadre d'activités syndicales et de bénévolat associatif » annexe 3-1. b reconnaître les compétences des salariés mandatés, les entretiens de début de mandat, juillet 2014.

« La prise de mandat d'un représentant du personnel est une étape clé car elle conditionnera à la fois l'évolution du parcours du salarié et la relation, différente par essence, entre celui-ci et sa hiérarchie.

Cet entretien de prise de mandat permet, en général, d'évoquer les modalités d'organisation du travail (objectif, charge de travail, adaptation du poste), notamment lorsque le mandat dépasse en temps un certain pourcentage [...] et les obligations réciproques [...] pour éviter éventuel conflit ou situation non sereine (prévenance, délai...). Les modalités concernant les perspectives d'évolution professionnelle et salariale peuvent être évoquées dès ce stade. Au regard de la position de la Cour de cassation sur la question, il est préférable que cela soit prévu par un accord.

Peuvent aussi être évoqués, comme le prévoient certains accords, les besoins de formation pour assurer le mandat. [...]

À l'issue de cet entretien, les principaux points évoqués pourront être formalisés par écrit. Le compte rendu apparaît indispensable dès lors que l'exercice d'un mandat a pour conséquence des changements dans l'organisation du travail. »

5. Représentation du personnel

Selon l'article L. 2311-1 du code du travail, les instances représentatives du personnel sont mises en place dans toutes les entreprises du secteur privé. Elles se déclinent sous plusieurs formes selon la taille de la structure.

Niveau d'exercice des mandats

La représentation du personnel est assurée par la détention de mandats qui peuvent s'exercer dans l'entreprise ou l'établissement ou hors de l'entreprise.

1) Mandats exercés dans l'entreprise ou l'établissement

Au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, la représentation du personnel est notamment assurée par le comité social et économique (CSE) et par les organisations syndicales.

Le comité social et économique remplace désormais les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT. Il doit être mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés d'ici au 31 décembre 2019. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE a des attributions sociales et culturelles ainsi que des attributions économiques.

Les organisations syndicales peuvent être présentes en entreprises via :

- le délégué syndical désigné par chaque syndicat représentatif dans une entreprise ou un établissement d'au moins 50 salariés. Le délégué syndical, en plus de représenter son syndicat dans l'entreprise, participe aux différentes négociations au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ;
- le représentant de section syndicale, désigné par un syndicat qui ne remplit pas les critères de représentativité dans une entreprise ou un établissement. Il ne participe pas aux négociations au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ;
- le représentant syndical au CSE.

2) Mandats exercés hors de l'entreprise

■ Mandats exercés au niveau de la branche :

Au niveau de la branche, des représentants des organisations syndicales représentatives peuvent détenir des mandats au sein de différentes instances telles que la commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Par ailleurs, certains organismes professionnels et associations de branche sont également dotés d'instances paritaires : l'Opco Atlas, l'Observatoire de l'évolution des métiers (Oema), B2V, ASARPA, ADSA...

■ Mandats exercés au niveau national :

De nombreuses instances impliquent les partenaires sociaux, soit au niveau national, soit à un niveau plus local.

Exemples :

- les conseils de prud'hommes ;
- la caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam) ;
- la caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) ;
- l'Agirc-Arrco ;
- le Conseil supérieur de l'éducation ;
- ...

Nature des mandats

Le mandat peut être issu d'élections, on parle alors de mandat électif (ex : membres élus du comité social et économique).

Il peut également faire suite à une désignation par une organisation syndicale – on parle alors de mandat désignatif (ex : délégué syndical, représentant de section syndicale...) – par une instance (ex : représentant de proximité désigné par le CSE).

À noter que lorsque des mandats spécifiques (ex : coordinateur des instances du personnel, délégué syndical national ou de groupe...), sont créés par accord, celui-ci peut préciser leur nature.

6. Temps d'exercice du mandat

Le temps d'exercice du mandat comprend les crédits d'heures (légaux et conventionnels), les heures passées à des réunions ayant lieu à l'initiative de l'employeur, les temps de trajet pour se rendre aux réunions ayant lieu à l'initiative de l'employeur. Ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif et sont rémunérées.

Crédit d'heures (ou heures de délégation)

Pour exercer leurs missions, les porteurs de mandat bénéficient d'un crédit d'heures (également appelé « heures de délégation ») qui doit être utilisé dans le cadre des missions issues des mandats.

Les heures de délégation font l'objet de nombreuses dispositions légales et/ou réglementaires qui régissent leur utilisation et la façon de les décompter.

Exemples :

- délégués syndicaux (articles L. 2143-13 à L. 2143-19 du code du travail) ;
- membres titulaires comité social et économique (articles L. 2315-7 et R. 2314-1 du code du travail) ;
- représentants de la section syndicale (art. L. 2142-1-3 du code du travail).

Des aménagements par voie conventionnelle peuvent être prévus, par exemple pour les représentants du personnel ne disposant pas d'un crédit d'heures légal (ex : membres suppléants du CSE).

Aménagement du crédit d'heures

■ Annualisation :

Chaque section syndicale dispose, au profit de son ou de ses délégué(s) syndical(aux) et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, en vue de la préparation de cette convention ou de cet accord, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder 12 heures par an dans les entreprises d'au moins 500 salariés et 18 heures par an dans celles d'au moins 1 000 salariés (art. L. 2143-16 du code du travail).

■ Dépassement du crédit d'heures :

En cas de circonstances exceptionnelles, les délégués syndicaux peuvent bénéficier d'un dépassement du crédit d'heures (art. L. 2143-13 du code du travail).

■ Report du crédit d'heures :

Dans certains cas prévus par la loi, les heures de délégation peuvent être utilisées cumulativement dans la limite de 12 mois. Cette règle ne peut cependant conduire un membre à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie.

Pour l'utilisation de ces heures cumulées, l'employeur doit être informé au plus tard 8 jours avant la date prévue d'utilisation (art. L. 2315-7, art. R. 2315-5 du code du travail).

■ Mutualisation :

Les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. (art. L. 2315-9, art. R. 2315-6 du code du travail).

7. Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)

Définition

« La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est une méthode pour adapter – à court et moyen termes – les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences

issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leurs environnements économique, technologique, social et juridique.

La GPEC est une démarche de gestion prospective des ressources humaines qui permet d'accompagner le changement.

Elle doit permettre d'appréhender, collectivement, les questions d'emploi et de compétences et de construire des solutions transversales répondant simultanément aux enjeux de tous les acteurs concernés : les entreprises, les territoires et les actifs.

Les démarches de GPEC peuvent être réalisées à trois niveaux :

- au niveau de l'entreprise ;
- au niveau d'une branche professionnelle ;
- au niveau d'un territoire. »

■ Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/appui-aux-mutations-economiques/article/gestion-previsionnelle-de-l-emploi-et-des-competences-gpec>.

Rapport « La reconnaissance et la valorisation des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux » Jean-Dominique Simonpoli, août 2017

« Au-delà de la formalisation par le biais d'un entretien, la reconnaissance des acquis de l'expérience des mandatés doit s'inscrire dans la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) des entreprises. Il s'agit de formaliser une politique de développement et de reconnaissance des compétences qui accompagne et stimule l'initiative individuelle. »

■ Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiques-de-presse/article/remise-du-rapport-la-reconnaissance-et-la-valorisation-des-competences-des>.

8. Compétences

« Combinaison de connaissances, savoir-faire, expériences et comportements s'exerçant dans un contexte précis ; elle se constate lors de la mise en œuvre en situation professionnelle à partir de laquelle elle est observable. »

■ Source : <http://www.metiers-assurance.org/glossaire-3/>.

Champ de compétence(s)

« Domaine d'action délimité à l'intérieur duquel s'exerce un ensemble de capacités personnelles »

■ Source : <http://www.metiers-assurance.org/glossaire-3/>.

Compétences clés

« Compétences qui ont pour l'entreprise une valeur stratégique et lui procurent un avantage concurrentiel.

L'expression compétences clés peut aussi désigner les compétences qui constituent la spécificité d'un métier ou d'un emploi et lui donnent sa valeur ajoutée. »

■ Source : <http://www.metiers-assurance.org/glossaire-3/>.

Compétence professionnelle

France compétences « Note sur les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation du 27 juin 2019 » :

« La compétence (professionnelle) peut être envisagée comme la mobilisation de manière pertinente de ses ressources (par exemple : savoirs, savoir-faire techniques, savoir-faire

relationnel) et de celles de son environnement dans des situations diverses pour exercer une activité en fonction d'objectifs à finalité professionnelle à atteindre. »

■ Source : <https://www.certificationprofessionnelle.fr/bases-documentaires>.

Compétences transversales

France stratégie : « Rapport d'avril 2017 sur les compétences transférables et transversales »

« Les compétences transversales sont des compétences génériques mobilisables dans diverses situations professionnelles (ce qui ne signifie pas pour autant qu'elles soient mobilisables d'emblée dans toute situation professionnelle). Parmi les compétences transversales, on peut recenser :

- celles qui s'appuient sur des savoirs de base (...) par exemple, la maîtrise de la langue, de l'écriture et des opérations arithmétiques, ou encore des connaissances de premier niveau en bureautique ;
- celles qui correspondent à des aptitudes comportementales, organisationnelles ou cognitives, ou encore à des savoirs généraux communs aux métiers ou aux situations professionnelles : l'aptitude à gérer la relation client, la capacité à travailler en équipe, à coordonner une équipe ou un projet, l'adaptabilité à l'environnement de travail, l'utilisation des principaux logiciels de bureautique. »

■ Source : https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/gt2_competences-ok.pdf.

Référentiel de compétences

Un référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent de situations de travail et d'activités exercées, de métiers ou d'emplois visés (d'après l'art. L. 6113-1 du code du travail).

9. Formations communes

Cahier des charges général relatif aux formations communes aux salariés, aux employeurs et à leurs représentants

« Les formations communes ont vocation à favoriser le développement d'une culture du dialogue et de la négociation, en confrontant les regards sur l'entreprise et en questionnant les acteurs sur leur représentation du dialogue social.

En partageant le même niveau d'information et de contenu de formation, à égalité, les formations communes contribuent à un nouvel équilibre entre les parties.

Elles participent aussi de la reconnaissance des acteurs et de leurs prérogatives, en valorisant l'engagement et les compétences acquises à l'occasion de l'exercice d'un mandat. Elles peuvent être un élément de certification de compétences.

Elles visent plus particulièrement à permettre :

- une appropriation des enjeux clés qui impactent la relation de travail et son cadre négocié ;
- une réflexion partagée sur les facteurs clés d'une relation propice au développement d'un dialogue social de qualité ;
- une identification des facteurs déterminant d'une dynamique de négociation ;
- une compréhension des éléments déterminants du cadre juridique propice à une sécurisation des accords. »

■ Source : https://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/2018/20180007/tre_20180007_0000_0009.pdf.

Annexe 2 Référentiel de compétences

■ Avertissement :

« Les propositions développées ci-après ne constituent ni une exclusive, ni une priorité.

Il s'agit d'une méthode proposée par les parties prenantes de la branche visant à mettre à disposition des entreprises et des représentants du personnel des entreprises un outil adaptable permettant de valoriser les compétences acquises dans le cadre des mandats de représentation du personnel.

Elle ne s'oppose en rien – voire elle se veut complémentaire – à toute démarche de valorisation externe (VAE, certification...) comme pour les mandats de représentation des salariés exercés hors de l'entreprise (conseiller prudhommal, conseiller du salarié, mandat lié à un organisme paritaire, mandat fédéral ou confédéral...).

1. L'appréciation des compétences : enjeux et objectifs

En quoi consiste l'appréciation des compétences ?

L'exercice consiste à apprécier le niveau de maîtrise pour chacune des compétences identifiées du porteur de mandat, avec un maximum d'objectivité, en s'appuyant sur le référentiel de compétences éclairé par des constats factuels. En aucun cas, il ne s'agit de juger la personne ou les résultats de son action syndicale.

La traçabilité de ces compétences permet de prendre en compte les acquis des représentants du personnel au cours de l'exercice du mandat. Cet engagement au service des salariés et de l'entreprise constitue une étape à part entière de leur parcours professionnel.

Quel que soit le processus retenu, l'entretien d'appréciation des compétences constitue un moment d'échange privilégié en particulier entre l'employeur et le représentant du personnel.

■ La méthode s'appuie sur plusieurs principes :

- le volontariat ;
- l'autoévaluation ;
- la double appréciation de l'employeur et de l'organisation syndicale.

Quels sont les objectifs ?

L'entretien doit permettre de mesurer le degré de maîtrise des compétences associées au mandat et le potentiel de développement.

C'est l'occasion d'élaborer un plan d'actions si nécessaire et d'échanger sur les perspectives d'évolution et/ou d'orientation professionnelle, syndicale ou personnelle.

(Voir page suivante.)



2. Le choix des appréciateurs

Conçu sur le principe de la double appréciation employeur/organisation syndicale (méthode des « regards croisés »), le choix des appréciateurs se doit de répondre à plusieurs exigences pour légitimer le processus :

- il doit être fonction du mandat « apprécié » ;
- les appréciateurs (employeur, organisations syndicales) doivent être en situation objective pour apprécier les compétences du porteur de mandat (ex : pour un élu CSE, le président du CSE est en situation objective car il participe à l'instance, le manager de l'apprécié ne l'est pas) ;
- dès le lancement du processus d'appréciation des compétences, l'élu ou le mandaté doit avoir connaissance du nom de la personne du côté employeur en charge de l'exercice. Il ne doit pas avoir de lien hiérarchique direct (N, N+ 1) avec ce dernier. De même, côté syndical, sachant qu'il appartient à chacun de désigner cette personne en fonction de sa propre organisation.

Dans tous les cas de figure, il est souhaitable d'intégrer une phase d'autoévaluation. Cette phase permet au représentant du personnel d'une part, d'exprimer son niveau de maîtrise pour chacune des compétences et, d'autre part, de pouvoir mesurer (et expliquer) le cas échéant, le différentiel entre son appréciation et celle de l'employeur et/ou de la personne de son organisation syndicale chargée de cet exercice. Pour cela, il reçoit un support d'appréciation des compétences (référentiel de compétences et échelle d'appréciation) lui permettant de réaliser cet exercice.

3. Les conditions de réussite

Quel que soit le processus retenu, il doit être simple, lisible, compris et accepté par tous les acteurs.

Il est nécessaire de :

- co-valider le support d’appréciation (référentiel de compétences et échelle d’appréciation) ;
- co-valider le processus d’appréciation retenu et les délais de réalisation de l’exercice (apprécié/organisation syndicale/employeur) ;
- préparer l’entretien :
 - avant l’entretien : se munir du support d’appréciation, compléter le support s’appuyant sur des faits, des exemples concrets, ainsi que sur l’échelle d’appréciation, puis identifier les actions éventuelles à conduire, les prioriser en le précisant dans la case « commentaires » ;
 - pendant l’entretien : instaurer un climat de confiance pour favoriser un échange constructif, rappeler le déroulement et l’objectif de l’entretien, donner la parole à l’apprécié et analyser objectivement la situation à partir d’éléments factuels et observables ;
 - conclusions de l’entretien : étape essentielle car elle permet de constater la bonne mise en œuvre des compétences attendues, d’apporter des commentaires complémentaires et de s’engager mutuellement sur le développement des compétences pour faciliter sa mission.

4. Les différents processus d’appréciation des compétences

Procédure simple

1. La procédure peut débuter par une autoévaluation (facultative) de l’apprécié à l’aide du référentiel de compétences.
2. Le représentant du personnel est reçu par l’employeur qui s’est appuyé sur le même support pour apprécier le niveau de maîtrise pour chacune des compétences identifiées.
3. L’entretien est finalisé entre les deux parties qui se mettent d’accord sur l’appréciation.

Procédure tripartite apprécié-syndicat-employeur

Un processus d’échanges entre les apprécieurs (syndicat et employeur) est mis en œuvre.

1. Chaque appréciateur s’appuie sur le support d’appréciation des compétences (le référentiel de compétences et l’échelle d’appréciation) pour mesurer le niveau de maîtrise de chaque compétence identifiée.
2. L’appréciateur syndical reçoit l’apprécié.
3. L’appréciateur syndical se rapproche de l’appréciateur employeur pour coconstruire la synthèse générale.
4. L’appréciateur employeur reçoit le représentant du personnel dans le cadre de l’entretien d’appréciation des compétences dit entretien de clôture pour finaliser l’exercice.

Cet entretien de clôture peut se faire en présence des trois parties prenantes (apprécié, apprécieurs syndical et employeur) ou pas.

5. Le référentiel de compétences

Chaque entreprise peut compléter ou modifier la grille suivante et s’appuyer sur sa propre échelle d’appréciation.

Le référentiel présenté ci-après comprend 4 niveaux d’appréciation :

- 1 = non acquis.
- 2 = en cours d’acquisition – a déjà été mis en situation et a exécuté quelques actes.
- 3 = acquis – pratique et applique l’ensemble des actes dans le respect d’un cadre défini.
- 4 = maîtrise – est en mesure de traiter des situations complexes.
- NC = non concerné.

Mandat exercé :

Domaines de compétences	Compétences exercées dans le cadre du mandat	Niveau de maîtrise (4 niveaux + NC)	Commentaires
Relationnel/transversalité	Identifier les réseaux utiles à son activité, animer et déployer son propre réseau		
	Mettre en œuvre les techniques relationnelles : écoute active, adaptation du questionnement, reformulation...		
	Gérer l'imprévu, les situations de stress ou de conflits		
	Mener un entretien, analyser le ou les besoin(s) de ou des interlocuteur(s), apporter des réponses claires en faisant preuve de pédagogie		
Communication	Mettre en œuvre les techniques et méthodes de communication (écrit, oral, compte rendu...)		
	Concevoir des messages et supports adaptés dans un objectif d'efficacité collective		
	Adapter sa communication au public cible		
	Exprimer clairement une proposition ou une position, oralement et/ou par écrit		
Négociation	Étudier les dossiers collectifs et individuels, élaborer une stratégie de négociation ; formuler, objectiver et argumenter les propositions de son organisation		
	Prendre des responsabilités et des initiatives dans son champ de compétences		
	Utiliser les méthodes de négociation et adapter en situation son exposé et ses arguments en favorisant le dialogue		
Management/gestion/ organisation	Manager, organiser et coordonner et animer de manière transversale un ou plusieurs projet(s) et/ou équipe(s) en prenant en compte les échéances, les moyens y compris les ressources humaines, les contraintes et les objectifs (travailler avec méthode, rigueur et dans le respect des délais)		
	Créer les conditions contribuant au transfert des savoirs et des savoir-faire et identifier les besoins de formation de ses représentants pour assurer dans la durée la présence de son organisation syndicale		
	Gérer des projets (coordination, contrôle)		
	Prendre des décisions, agir et les faire appliquer à partir d'une stratégie décidée collectivement		
	Identifier le degré de complexité d'une situation et, si nécessaire, les ressources et expertises utiles		

Domaines de compétences	Compétences exercées dans le cadre du mandat	Niveau de maîtrise (4 niveaux + NC)	Commentaires
Technicité/expertise	Rechercher et analyser les données disponibles, les mettre en perspective et les synthétiser pour élaborer des propositions, concevoir une stratégie et réaliser les supports en fonction de l'objectif à atteindre		
	Mettre en œuvre ses compétences techniques (économique et financière, juridique, santé, sécurité, conditions de travail...) en tenant compte de l'environnement économique et social et des enjeux de l'entreprise		
	Mettre en œuvre les techniques comptables et financières et utiliser les outils adaptés dans le cadre de la gestion des IRP		
	Appliquer les règles, normes et consignes en matière d'hygiène et de sécurité à une situation donnée		
	Identifier les règles juridiques de gestion du personnel (du droit du travail, de la sécurité sociale, des conventions collectives, accords d'entreprises...) applicables dans le cadre des négociations		
	Détecter et/ou prévenir les situations liées à la pénibilité au travail, aux troubles musculo-squelettiques (TMS) et aux risques psychosociaux (RPS)		
Informatique/ outils numériques	Intégrer la digitalisation et les apports des outils numériques dans son activité syndicale		
	Préserver la confidentialité des données traitées dans le cadre de son activité		
	Maîtriser les outils numériques dans le cadre du mandat syndical		
	Concevoir, développer des sites internet et/ou des applications et en assurer le suivi et la mise à jour		
Autres compétences			

Annexe 3 Formation et valorisation des compétences

Cette fiche a pour objet de présenter les principaux dispositifs de formation et de valorisation des compétences. Elle vise également à présenter certaines modalités de mise en œuvre de la formation. Enfin, elle propose des liens permettant d'approfondir les informations données.

Dispositifs

1. Plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences remplace le plan de formation.

■ Objet :

L'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut aussi proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences.

Ainsi, le plan de développement des compétences (ex : plan de formation) « permet aux salariés de suivre des actions de formation (définies comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel) à l'initiative de leur employeur ».

■ Public :

Tout salarié de l'entreprise, au choix de l'employeur.

À noter que le salarié concerné par une action de formation prévue au plan de développement des compétences ne peut pas s'y opposer (sauf cas particuliers). Pendant la formation il conserve sa rémunération.

Un salarié peut également demander à son employeur de suivre une formation prévue par le plan de développement des compétences.

■ Actions de formation éligibles :

Ces actions de formation peuvent être :

- des actions de formation obligatoires ou nécessaires qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires. Ces actions sont obligatoirement organisées sur le temps de travail ;
- des actions de formation dites « non obligatoires », organisées soit sur le temps de travail, soit en tout ou partie en dehors du temps de travail sous certaines conditions.

■ Mobilisation du plan de développement des compétences :

Les actions de formation obligatoires sont réalisées sur le temps de travail. Elles constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Les actions de formation non obligatoires constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération, à l'exception :

- des actions de formation non obligatoires déterminées par accord collectif d'entreprise ou de branche (limite horaire fixée par l'accord, pas d'accord écrit du salarié, possibilité pour l'employeur de prévoir des contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations se déroulant en dehors du temps de travail) ;
- à défaut d'accord, des actions de formation qui se déroulent dans la limite de 30 h par an et par salarié ou 2 % du forfait annuel, accord formalisé du salarié qui peut être dénoncé.

L'accord du salarié est formalisé et peut être dénoncé.

■ Financement :

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, le financement des actions de formation relevant du plan de développement des compétences est assuré par l'entreprise (budget formation).

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le financement est assuré par l'Opco.

(Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-formation/article/le-plan-de-developpement-des-competences>)

2. Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

La promotion par alternance remplace la période de professionnalisation.

■ Objet :

Ce dispositif a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

■ Public :

Sont concernés :

- les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- les sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée (CDD) ;
- les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail ;
- les salariés en position d'activité partielle.

Le salarié ne doit pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnels (RNCP) et correspondant au grade de licence.

Le salarié en Pro-A bénéficie d'un tuteur désigné par l'employeur parmi les salariés volontaires et qualifiés (justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en lien avec l'objectif de professionnalisation visé).

■ Actions de formation éligibles :

La liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance est définie par un accord de branche étendu.

L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

La reconversion ou promotion par alternance peut permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences.

■ Mobilisation de la Pro-A :

L'action de formation peut se dérouler en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié et sans dépasser une limite fixée par accord collectif (d'entreprise ou de branche) ou à défaut d'un tel accord, 30 heures par salarié et par an.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. Il est déposé auprès de l'Opco.

■ Financement :

Les frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement sont pris en charge par l'Opco selon le montant forfaitaire défini (9,15 €/heure à défaut d'accord collectif).

(Sources : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13516> – <https://www.opcabaia.fr/2411d8c21f6001ca/2411d8c21f6001f4/Dispositifs-de-formation/PRO-A/index.html>)

3. Compte personnel de formation (CPF)

■ Objet :

Le CPF recense les droits acquis par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite, et les formations dont il peut bénéficier.

■ Public :

Le CPF est ouvert à toute personne de plus de 16 ans (salarié, non salarié, demandeur d'emploi).

■ Actions de formations éligibles :

Il s'agit de formations permettant notamment :

- d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.) ;
- ou d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- ou d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- ou de réaliser un bilan de compétences.

■ Mise en œuvre :

L'utilisation du CPF (<https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>) relève de la seule initiative du salarié. Le CPF peut être utilisé pendant le temps de travail (avec accord préalable de l'employeur) ou hors temps de travail.

Une application, dont le lancement est prévu à l'automne 2019, devrait notamment permettre aux titulaires du CPF de réserver et d'acheter directement leur formation, sans intermédiaire.

Pour pouvoir suivre une formation plus longue, le salarié a la possibilité d'utiliser son CPF et de l'associer :

- à la reconversion ou la promotion par alternance ;
- au projet de transition professionnelle (possibilité pour le salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession) ;
- à une formation prévue par le plan de développement des compétences.

■ Financement :

Le CPF est alimenté (en euros) par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) automatiquement, à partir des contributions des entreprises, à la fin de chaque année. Ce versement est proportionnel au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié dans la limite

d'un plafond. Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Exemple : (cas général) pour un salarié à temps plein, ou ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 500 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 5 000 €.

Des abondements sont possibles au-delà de ce plafond. Dans ce cas, le financement de l'abondement dépend de son origine (Opco, entreprise, Pôle emploi, Agefiph...).

(Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10705>)

CPF de transition professionnelle

Le CPF de transition professionnelle remplace le congé individuel de formation (CIF).

■ Objet :

Le CPF de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du CPF pour permettre à un salarié de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

■ Public :

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier :

- soit d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- soit d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années dont quatre mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des douze derniers mois.

Cette condition d'ancienneté comporte des exceptions, notamment pour le salarié en situation de handicap.

■ Actions de formation éligibles :

Seules les actions de formation certifiantes sont éligibles au CPF de transition professionnelle.

■ Mise en œuvre :

Le salarié doit effectuer un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé (réalisation par le prestataire de formation).

S'il le souhaite, le salarié peut faire l'objet d'un accompagnement par l'un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP). Celui-ci informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet. Il propose un plan de financement.

Le projet est présenté à la commission paritaire interprofessionnelle régionale (jusqu'au 31 décembre 2019, les Fongecif assurent les missions des commissions paritaires interprofessionnelles régionales). Elle apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable. Elle instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

Si l'action de formation professionnelle du CPF de transition est effectuée en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié doit présenter à son employeur une demande de congé dans les délais impartis. Celui-ci doit répondre par écrit, dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

■ Financement :

Le financement du projet de transition professionnelle est assuré par la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

Le salarié a droit à une rémunération minimale (pourcentage du salaire moyen de référence) qui est versée par l'employeur. Celui-ci est ensuite remboursé par la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

(Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14018>)

4. Validation des acquis de l'expérience

■ Objet :

« La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet, à toute personne engagée dans la vie active, d'obtenir une certification professionnelle par la validation de son expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle et/ou extra-professionnelle. La certification – qui peut être un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). »

■ Public :

La VAE est ouverte à toute personne pouvant justifier d'au moins 1 an (continu ou non) d'une expérience avec la certification visée (activité professionnelle salariée ou non, bénévolat ou volontariat, responsabilités syndicales...).

■ Mise en œuvre :

Plusieurs étapes jalonnent le parcours d'une VAE :

- l'information et le conseil (non obligatoire, via un point relais conseil validation des acquis de l'expérience) ;
- la recevabilité de la demande auprès de l'organisme certificateur ;
- la constitution de présentation de l'expérience ;
- le passage devant le jury de l'organisme certificateur.

■ Financement :

L'accompagnement (formulation de l'expérience à valider, constitution du dossier de validation, préparation à l'entretien avec le jury) à la VAE peut notamment être financé par le CPF, l'Opco, l'employeur, Pôle emploi.

(Sources : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/reconnaissance-et-certification-des-competences-professionnelles/vae> – <http://www.vae.gouv.fr/>)

5. Bilan de compétences

■ Objet :

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à un travailleur d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Il ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur.

■ Public :

Toute personne active peut bénéficier d'un bilan de compétences.

■ Mise en œuvre :

Le bilan de compétences comprend trois phases :

- une phase préliminaire qui a pour objet d’analyser la demande et le besoin du bénéficiaire, de déterminer le format le plus adapté à la situation et au besoin et de définir les modalités de déroulement du bilan ;
- une phase d’investigation qui permet au bénéficiaire notamment de construire son projet professionnel et d’en vérifier la pertinence ;
- une phase de conclusion qui permet notamment au bénéficiaire de recenser les conditions et moyens favorisant la réalisation du projet professionnel.

La durée du bilan de compétences est de 24 heures maximum.

■ Financement :

Le financement du bilan de compétences dépend du cadre dans lequel il est réalisé.

Si le bilan de compétences est effectué dans le cadre du CPF, les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par la CDC.

Si le bilan de compétences est réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences ou dans le cadre d’un congé de reclassement, son financement est assuré directement par l’entreprise.

(Sources : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan-competences> – <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3087>)

Modalités d’exercice de l’action de formation

Comme indiqué précédemment, l’action de formation est désormais définie comme « un parcours pédagogique permettant d’atteindre un objectif professionnel ».

Elle peut être organisée en tout ou partie à distance, ainsi qu’en situation de travail.

(Source : art. L. 6313-2 du code du travail.)

6. Formation ouverte et/ou à distance (FOAD)

« Une formation ouverte et/ou à distance, est un dispositif souple de formation organisé en fonction de besoins individuels ou collectifs (individus, entreprises, territoires). Elle comporte des apprentissages individualisés et l’accès à des ressources et compétences locales ou à distance. Elle n’est pas exécutée nécessairement sous le contrôle permanent d’un formateur. »

« La mise en œuvre d’une action de formation en tout ou partie à distance comprend :

1° Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;

2° Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;

3° Des évaluations qui jalonnent ou concluent l’action de formation. »

(Sources : articles L. 6313-2 et D. 6313-3-1 du code du travail – <https://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/05092001/A0160004.htm>)

7. Action de formation en situation de travail (Afest)

Une action de formation peut être réalisée en situation de travail. Pour être mise en œuvre, elle doit comprendre :

- l’analyse de l’activité de travail pour, le cas échéant, l’adapter à des fins pédagogiques ;

- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Les phases réflexives sont distinctes des mises en situation de travail et sont destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages.

(Sources : articles L. 6313-2 et D. 6313-3-2 du code du travail.)

Annexe 4 Certifications de compétences et formations liées à l'exercice d'un mandat syndical

NB. : les listes ci-après ne prétendent pas à l'exhaustivité mais ont pour vocation à présenter les principales certifications et formations.

Certifications de compétences

Certificat culture économique et sociale délivré par Sciences Po Paris

Ce certificat, créé en partenariat avec l'association Dialogues, est inscrit au répertoire spécifique (catégorie C).

Ce programme s'adresse à tous les acteurs du dialogue social dans les entreprises ou les administrations.

Objectifs de la formation :

- replacer l'activité quotidienne des participants dans un contexte plus global ;
- mettre en perspective des sujets économiques, financiers, sociaux et stratégiques en prise avec les débats syndicaux en cours ;
- renforcer les compétences opérationnelles et organisationnelles de chacun ;
- perfectionner la communication écrite et orale des participants ;
- renforcer leurs compétences managériales ;
- capitaliser sur l'expérience de management pour mieux gérer l'activité syndicale.

■ <https://www.sciencespo.fr/executive-education/culture-economique-et-sociale>.

Certificat dédié au dialogue social délivré par Kedge executive education

Ce certificat, créé en partenariat avec l'association Dialogues, est inscrit au répertoire spécifique (catégorie C).

Ce programme s'adresse aux représentants du personnel, tous mandats confondus.

Objectifs de la formation :

- approfondir sa connaissance des enjeux économiques, stratégiques et sociaux liés à l'entreprise ;
- développer des compétences clés favorisant la prévention des risques professionnels et la qualité de vie au travail ;
- renforcer ses compétences en négociation et en gestion du temps ;
- accroître son expertise en communication ;
- appréhender les évolutions du monde syndical français et européen.

Le certificat « dédié au dialogue social » valide le bloc de compétences n° 11 « Renforcer le développement d'une activité par une expertise de gestion approfondie » du programme de management général (PMG) en formation continue, titre RNCP de niveau II délivré par Kedge.

■ <http://formation.kedge.edu/certificats/certificat-dedie-au-dialogue-social>.

Master 2 négociations et relations sociales délivré par Dauphine executive education

Ce diplôme permet de parfaire la formation de responsables de la gestion des relations sociales déjà en poste (entreprise et syndicats), mais également de favoriser à la fois la mobilité

vers un poste à responsabilité en matière de relations sociales et d'accompagner la reconversion professionnelle de responsables syndicaux. Cette formation conduit, par expérience, à la conduite de la gestion de projets complexes ; à des missions de conseil...

■ <https://www.relations-sociales.dauphine.fr/>.

■ (Partenariat avec CEGOS) <https://www.cegos.fr/formations/droit-du-travail-et-relations-sociales/master-negotiations-et-relations-sociales-2019>.

Certificat relations sociales délivré par l'université Dauphine executive education

Objectifs de ce certificat inscrit au répertoire spécifique :

- maîtriser les outils de la négociation sociale ;
- comprendre les rôles et les obligations des différentes instances de représentation du personnel ;
- apprendre à animer et présider une instance représentative ;
- maîtriser les problématiques et les enjeux liés à la gestion des relations sociales.

■ <https://www.certificat-relations-sociales.dauphine.fr/> ;

<https://inventaire.cncp.gouv.fr/fiches/2470/>.

Certification des compétences des représentants du personnel et des mandataires syndicaux organisé par l'Afpa

En 2018, le ministère du travail a créé une certification visant à reconnaître les compétences acquises dans l'exercice d'un mandat syndical ou d'un mandat de représentant du personnel, inscrite au répertoire spécifique (catégorie A), dont la mise en œuvre est assurée par l'Afpa.

La certification est structurée en six domaines de compétences transférables, rédigés à partir des compétences qui correspondent à l'exercice des mandats exercés en entreprise. Les domaines de compétences de cette certification sont dénommés certificats de compétences professionnelles (CCP) :

- CCP « Encadrement et animation d'équipe » ;
- CCP « Gestion et traitement de l'information » ;
- CCP « Assistance dans la prise en charge de projet » ;
- CCP « Mise en œuvre d'un service de médiation sociale » ;
- CCP « Prospection et négociation commerciale » ;
- CCP « Suivi de dossier social d'entreprise ».

La certification vise, par équivalence directe avec une partie d'une certification professionnelle existante, à créer des passerelles qui ne sont pas nécessairement les métiers d'origine des mandataires.

■ https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_certification_des_mandates_janv2019-2.pdf.

Certificat de compétence conseil en droit social appliqué à l'entreprise délivré par le CNAM Paris

Objectifs de ce certificat (non inscrit au RNCP ou au répertoire spécifique) :

- comprendre et maîtriser les règles, l'application et l'interprétation du droit social et de la protection sociale dans l'entreprise sous ses aspects individuels (recrutement, emploi, contrats, conditions de travail, rémunération, protection sociale des salariés, résiliation du contrat) et

collectifs (représentation du personnel et syndicale, négociation collective, prévoyance complémentaire, conflits collectifs) ;

– intégrer les aspects européens et internationaux.

■ <http://www.cnam-paris.fr/choisir-ma-formation/par-discipline/certificat-de-competence-conseil-en-droit-social-applique-a-l-entreprise-1086285.kjsp?RF=1404475742767>.

Diplôme interuniversitaire (DIU) dialogue social délivré par les universités en lien avec les instituts régionaux du travail (IRT)

Objectifs de cette certification (non inscrit au RNCP ou au répertoire spécifique) : préparer les acteurs du dialogue social dans l'exercice de leur mission :

- comment engager des négociations ?
- avec qui négocier et conclure un accord collectif ? Sur quels thèmes ?
- quelles stratégies de communication adopter et comment faire face aux situations de blocage ?

Exemple : université de Lorraine : <http://www.univ-orleans.fr/fr/sefco/du-dialogue-social>.

Liste des instituts régionaux du travail (cf. annexe « Formation économique, sociale et syndicale »).

Diplôme d'université dialogue social délivré par l'université d'Orléans (formation continue)

Objectifs de cette certification (non inscrite au RNCP ou répertoire spécifique) :

Former les acteurs de l'entreprise (notamment représentant du personnel et représentant syndical) au dialogue social, à ses enjeux, à son cadre juridique et aux stratégies de négociation.

■ <http://www.univ-orleans.fr/fr/sefco/du-dialogue-social>.

Diplôme d'université droit et pratique du dialogue social délivré par l'université de Montpellier (formation continue)

Objectifs de cette certification (non inscrite au RNCP ou répertoire spécifique) :

Offrir aux acteurs du dialogue social une connaissance des règles applicables et un échange de pratiques.

■ <https://formations.umontpellier.fr/fr/formations/droit-economie-gestion-DEG/diplome-universite-niv-form-bac-UA/diplome-d-universite-droit-et-pratique-du-dialogue-social-program-nom-de-la-formation.html>.

Certificat de droit social de l'université de Montpellier

Objectifs de cette certification (non inscrite au RNCP ou répertoire spécifique) :

- programme de perfectionnement et spécialisation en la matière après un cursus master professionnel droit des affaires ;
- méthode pédagogique reposant principalement sur le traitement de cas pratiques, fait par des universitaires et professionnels du droit.

■ https://formations.umontpellier.fr/fr/formations/droit-economie-gestion-DEG/diplome-universite-niv-form-bac-5-UF/du-certificat-droit-social-program-fr_rne_0341087x_pr_1265193675346.html?search-keywords=certificat.

Organismes agréés pour la formation des membres du comité social et économique^[1]

Au niveau national et dans le cadre d'un congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS)

■ Centres de formation des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives au niveau national :

- CGT : centre de formation dénommé « La formation syndicale CGT », 263, rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex ;
- CFDT : institut confédéral d'études et de formation syndicale de la confédération française démocratique du travail, 4, boulevard de la Villette, 75955 Paris Cedex 19 ;
- CGT-FO : centre de formation de militants syndicalistes de la confédération générale du travail – Force ouvrière, 141, avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14 ;
- CFTC : institut syndical de formation de la confédération française des travailleurs chrétiens (ISF-CFTC), 128, avenue Jean-Jaurès, 93697 Pantin Cedex ;
- CFE-CGC : centre de formation syndicale de la confédération française de l'encadrement-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris ;
- UNSA : centre d'études et de formation de l'union nationale des syndicats autonomes, 21, rue Jules-Ferry, 93170 Bagnolet ;
- Solidaires : centre d'études et de formation interprofessionnel solidaires, 144, boulevard de la Villette, 75019 Paris.

■ Instituts spécialisés :

- Institut du travail de l'université de Strasbourg, 39, avenue de la Forêt-Noire, 67000 Strasbourg ;
- Institut des sciences sociales du travail de l'université Paris-1 Panthéon-Sorbonne, 16, boulevard Carnot, 92340 Bourg-la-Reine ;
- Institut d'études sociales de l'UFR, faculté d'économie de Grenoble, université Grenoble Alpes, CS 40700, 38058 Grenoble Cedex 9 ;
- Institut régional du travail, Aix Marseille université, 12, traverse Saint-Pierre, 13100 Aix-en-Provence ;
- Institut de formation syndicale de Lyon, université Lumière, Lyon-2, campus berges du Rhône, 86, rue Pasteur, 69365 Lyon Cedex 07 ;
- Institut régional du travail de l'université de Lorraine, 138, avenue de la Libération, BP 43409, 54015 Nancy Cedex ;
- Institut du travail de l'université de Bordeaux, avenue Léon-Duguit, 33608 Pessac Cedex ;
- Institut du travail de l'université Jean Monnet de Saint-Etienne, 6, rue Basse-des-Rives, 42023 Saint-Etienne Cedex 2 ;
- Institut des sciences sociales du travail de l'ouest, université Rennes-2, Campus Villejean, place du recteur Henri-Le Moal, CS 24307, 35043 Rennes Cedex ;
- Institut régional du travail de Toulouse Occitanie, université Toulouse-Jean Jaurès, 5, allée Antonio-Machado, 31058 Toulouse Cedex 9 ^[2] ;

[1] Liste arrêtée pour les années 2019 et 2020 – <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037952972>.

[2] Certains IRT ont noué des partenariats avec des universités en vue de la délivrance d'un diplôme d'université dialogue social.

- Institut régional d'éducation ouvrière des Hauts-de-France, 1, place Déliot, CS 10629, 59024 Lille Cedex ;
- Association culture et liberté, 5, rue Saint-Vincent-de-Paul, 75010 Paris ;

■ Organismes spécialisés :

Institut syndical européen pour la recherche, l'éducation et la santé et sécurité (ETUI-REHS), boulevard du Roi Albert II, 5 box 4, B-1210 Bruxelles, Belgique.

Pour la région Île-de-France

<http://idf.direccte.gouv.fr/Les-organismes-agrees-pour-la-formation-des-membres-de-comite-d-entreprise-et>.

Organismes agréés pour la formation en santé, sécurité et conditions de travail des membres de comité social et économique, de CSSCT

Au niveau national et dans le cadre d'un CFESS

Cf. liste ci-dessus.

Pour la région Île-de-France

<http://idf.direccte.gouv.fr/Les-organismes-agrees-pour-la-formation-en-sante-securite-et-conditions-de>.

Autres formations (hors CFESS)

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)

Mettre en place des espaces de discussion sur le travail.

Objectifs :

- comprendre les enjeux de la discussion sur le travail ;
- appréhender les différents types d'espaces de discussion ;
- construire durablement un dispositif de discussion sur le travail ;
- s'appropriier des outils et repères pour animer la discussion sur le travail.

Nombreuses autres formations en lien avec l'amélioration des conditions de travail (organisation du travail et relations professionnelles).

■ <https://www.anact.fr/formation/mettre-en-place-des-espaces-de-discussion-sur-le-travail>.

CNAM Paris

Droit du travail : relations collectives

Objectif : acquérir les connaissances fondamentales en droit du travail concernant les relations collectives du travail (textes et jurisprudence), en particulier les relations sociales dans l'entreprise (représentation du personnel, négociation collective...). Être en capacité de trouver les solutions juridiques à des cas concrets rencontrés en entreprise.

■ <http://formation.cnam.fr/rechercher-par-discipline/droit-du-travail-relations-collectives-208031.kjsp>.

Sociologie des relations professionnelles

Objectif : donner aux auditeurs, notamment les représentants de personnel, une connaissance concrète de l'état actuel des relations professionnelles et des relations sociales. Leur fournir les instruments méthodologiques d'analyse des relations professionnelles.

■ <http://formation.cnam.fr/rechercher-par-discipline/sociologie-des-relations-professionnelles-207710.kjsp>.

MOOC – Dialogue social et formation continue

Objectif : ce MOOC, partenariat entre le CNAM et France université numérique, vise à professionnaliser les acteurs de la négociation collective et de la gestion paritaire (détenteur ou nouveau détenteur d'un mandat syndical), notamment au sein des OPCA, OPACIF et FONGECIF, concernés dans leur activité professionnelle par les effets de la négociation et de la législation touchant le domaine de la formation professionnelle.

■ <http://foad.cnam.fr/tous-nos-moocs/mooc-dialogue-social-et-formation-continue--753110.kjsp>.

Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS)

Nombreuses formations relatives à la prévention des risques professionnels.

Objectif : développer la culture prévention et faciliter l'accès à la formation des salariés.

■ <http://www.inrs.fr/services/formation.html>.

Accord du 19 février 2026

relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties
au 1^{er} janvier 2026

NOR : ASET2650295M

IDCC : 897

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

Présanse,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPST ;

FSS CFDT ;

CFTC santé sociaux ;

FSAS CGT ;

FEC CGT FO ;

FFSMAS ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux services de prévention et de santé au travail interentreprises, y compris ceux comprenant moins de 50 salariés, et s'effectue dans le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 2 | Revalorisation des rémunérations minimales annuelles garanties

Conformément à l'article 21 de la convention collective nationale des services de prévention et de santé au travail interentreprises, après négociation, les rémunérations minimales annuelles garanties sont revalorisées, toutes classes confondues, de 1 %, par rapport à celles indiquées dans l'accord du 20 février 2025 portant révision partielle de la convention collective nationale des SPSTI, à compter du 1^{er} janvier 2026.

Ainsi, les rémunérations minimales annuelles garanties s'établissent conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

Classes	Rémunération minimale annuelle garantie applicable au 1 ^{er} janvier 2026
A	24 378
B	24 866
C	26 125
D	27 227
E	29 223
F	30 275
G	32 493
H	34 875
I	36 131
J	38 778
K	41 626
L	73 693
M	86 449

Par ailleurs, conformément à l'article 3.1 de l'annexe réglant les dispositions particulières aux cadres, au 1^{er} janvier 2026, la garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre se présente comme suit :

Garantie d'évolution des rémunérations minimales annuelles du personnel cadre au 1^{er} janvier 2026

(En euros.)

Nombre d'année de présence dans le SPSTI	Pourcentage d'augmentation des rémunérations minimales annuelles	Classe I	Classe J	Classe K	Classe L	Classe M
Entrée dans le SPSTI		36 131	38 778	41 626	73 693	86 449
					77 378	
2	5 %	37 938	40 717	43 707	81 247	90 771
5	10 %	39 744	42 656	45 789		95 094
10	15 %	41 551	44 595	47 870		99 416
15	18 %	42 635	45 758	49 119		102 010
18	19,5 %	43 177	46 340	49 743		103 307
21	21 %	43 719	46 921	50 367		104 603
24	24 %	44 802	48 085	51 616		107 197

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de stipulation spécifique pour les services de prévention et de santé au travail interentreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où ses dispositions sont applicables à tous les services.

Article 4 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties rappellent que l'application du présent accord s'inscrit dans le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 5 | Dépôt et extension

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

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

Fait à Paris, le 19 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 19 février 2026

relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas
au 1^{er} mars 2026

NOR : ASET2650293M

IDCC : 897

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

Présanse,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPST ;

FSS CFTD ;

CFTC santé sociaux ;

FSAS CGT ;

FEC CGT FO ;

FFSMAS ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux services de prévention et de santé au travail interentreprises, y compris ceux comprenant moins de 50 salariés, et s'effectue dans le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes.

(Voir page suivante.)

Article 2 | Indemnisation des frais de déplacement

Les montants des indemnités kilométriques prévues à l'article 2.1 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas sont les suivants au 1^{er} mars 2026 :

Véhicule automobile ou motocyclette toute puissance et véhicule électrique	Cyclomoteur (cylindrée inférieure à 50 cm ³) et vélomoteur (cylindrée de 50 à moins de 125 cm ³)	Vélo
0,58 euro/km	0,31 euro/km	0,33 euro/km ^[1]
[1] Le versement de l'indemnité kilométrique vélo est assimilé au versement du forfait mobilités durables et est donc exonéré de cotisations sociales dans la limite légale fixée par an et par salarié.		

Toutefois, il est précisé, à titre indicatif, que le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas ne libère pas les salariés et les services de prévention et de santé au travail interentreprises des obligations résultant de la législation fiscale.

Article 3 | Indemnisation des frais de repas

Le montant de l'indemnité de repas prévue à l'article 2.2 de l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas est fixé à 20,50 euros à compter du 1^{er} mars 2026, sous réserve du respect de la réglementation sociale et fiscale en vigueur en la matière.

Article 4 | Caractère impératif du présent avenant

Il est rappelé que le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, lequel est indissociable de la CCN dont il constitue lui-même un avenant, a un caractère impératif, et que, par conséquent, il ne peut y être dérogé dans un sens défavorable aux salariés par accord d'entreprise conclu dans le cadre du dernier alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Article 5 | Entreprise de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comporte pas de stipulation spécifique pour les services de prévention et de santé au travail interentreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où ses dispositions sont applicables à tous les services.

Article 6 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties rappellent que l'application du présent accord s'inscrit dans le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 7 | Dépôt et extension

Le présent avenant à l'accord du 2 octobre 2007 relatif à l'indemnisation des frais de déplacement et des frais de repas, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 19 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 25 février 2026

à l'accord du 8 décembre 2004

relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme et à ses avenants

NOR : ASET2650358M

IDCC : 1431

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

FNOF ;

ROF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CGT FCS ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Cet avenant annule et remplace l'accord du 8 décembre 2004 et ses différents avenants (du 8 décembre 2005, 16 février 2006, 6 mars 2008, du 4 décembre 2008, 23 avril 2009, 11 mars 2010, 20 mai 2021, 24 novembre 2022 et du 17 avril 2025).

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la présente convention se sont toujours attachées à développer la négociation collective au sein de la branche, notamment pour tenir compte de l'évolution constante de la profession.

Il est dès lors paru indispensable de donner aux instances de la profession, les moyens financiers de pouvoir mener à bien leur mission, et, notamment, de réaliser un travail de qualité et un contrôle accru de suivi des accords au profit des entreprises et des salariés de la branche professionnelle.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application de cet accord est celui défini à l'article 1^{er} de la convention collective de l'optique-lunetterie de détail.

Article 2 | Mise en place d'un fonds de financement du paritarisme

Les organisations représentatives de la branche s'entendent pour donner les moyens financiers aux différentes commissions paritaires de la branche (notamment CPPNI et CPNEFP) d'assumer leurs missions.

Dans ces conditions, il est prévu que le financement du fonctionnement de ces diverses commissions sera assuré au moyen d'une contribution conventionnelle et obligatoire, à la charge des employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail, et calculée selon les modalités suivantes :

2.1. Entreprises concernées

Entreprises ou établissements établis sur le territoire français y compris les départements d'outre-mer dont l'activité principale est définie à l'article 1^{er} de la convention collective de l'optique-lunetterie de détail.

2.2. Montant de la contribution

La contribution à la charge des employeurs est calculée à hauteur de 0,08 % de la masse salariale brute.

Article 3 | Recouvrement de la contribution

Cette contribution est collectée par l'organisme mentionné à l'article L. 225-1-1 du code de la sécurité sociale dans les conditions fixées par une convention passée avec l'association pour le développement du paritarisme dans l'optique lunetterie de détail (ADPOLD) conformément à l'article 13 de la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024.

Le produit de la collecte est transféré à l'association pour le développement du paritarisme dans l'optique lunetterie de détail (ADPOLD).

Le conseil d'administration de l'ADPOLD peut décider d'appliquer des pénalités de retard fixées à 1,5 % par mois en cas de non-paiement de celle-ci dans le délai imparti. Les frais de recouvrement sont à la charge du débiteur.

Le tribunal compétent est le tribunal de grande instance de Paris.

À défaut de déclaration de sa masse salariale dans le délai indiqué par le collecteur, l'entreprise sera redevable de manière forfaitaire d'une contribution conventionnelle et obligatoire de :

- 1 000 € pour les entreprises de moins de 20 salariés ;
- 20 000 € pour les entreprises de 20 salariés et plus.

L'ensemble des frais générés par les rappels, les procédures précontentieuses et contentieuses seront à la charge des débiteurs.

Article 4 | Création d'une association paritaire

L'association paritaire (loi 1901), association pour le développement du paritarisme dans l'optique-lunetterie de détail (ADPOLD), est chargée de recueillir et gérer la contribution au financement du paritarisme.

Sont membres de cette association l'ensemble des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans la branche et y ayant adhéré.

Le siège social est fixé à la Maison de l'optique, 185, rue de Bercy, 75012 Paris.

Les conditions de fonctionnement de l'association non définies par le présent accord sont déterminées par les statuts de celle-ci.

5.1. Répartition des fonds

Déduction faite des frais de collecte, les sommes recueillies sont réparties en deux volets :

- volet 1 : part de la collecte attribuée à l'association paritaire de la branche, l'ADPOLD, pour permettre son fonctionnement et la réalisation de son objet tourné vers le développement de la négociation collective au sein de la branche et l'adaptation à l'évolution constante de la profession ;
- volet 2 : part de la collecte affectée aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés reconnues représentatives dans la branche de l'optique-lunetterie de détail.

Conformément aux dispositions de l'article 5.3, les montants de la part de chaque volet sont fixés par le conseil d'administration de l'ADPOLD lors de l'établissement de son budget. Pour les années 2026 et 2027, le montant du volet 1 ne pourra pas être inférieur au montant attribué l'année précédente pour les lignes relatives aux frais de déplacement des représentants de la branche, aux moyens logistiques et techniques et aux frais de secrétariat de la CPPNI, de la CPNEFP et de l'ADPOLD et de gestion. Le montant du volet 2 est la part restante de la collecte après déduction des frais de collecte et du montant attribué au volet 1.

La part des organisations syndicales d'employeurs (50 % du volet 2) et la part des organisations syndicales de salariés (50 % du volet 2) sont réparties, pour chacune d'entre elles, de façon égale entre les organisations syndicales d'employeurs d'une part, et les organisations syndicales de salariés de l'autre.

Il est précisé que, dans le cas où une confédération syndicale serait représentée par plusieurs personnes morales (syndicat, union, fédération...), il appartient à ces personnes morales de répartir entre elles la part calculée par sigle confédéral et de communiquer cette répartition à l'association paritaire.

5.2. Objectifs et utilisation des fonds

Le volet 1 de la collecte attribuée à l'ADPOLD doit permettre de prendre en charge :

- des frais (transport, repas, hébergement), sur justificatifs, occasionnés par les réunions des diverses commissions paritaires et préparatoires (CPPNI, CPNEFP...) ainsi que par les instances liées à l'ADPOLD (CA et AG) sur la base des modalités de remboursement définies par l'article 4 de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail ;
- des moyens logistiques et techniques prévus à l'article 4 de la convention collective de l'optique-lunetterie de détail ;
- des frais de secrétariat de la CPPNI, de la CPNEFP et de l'ADPOLD, d'édition, de diffusion, de mise en œuvre de moyens d'informations liées à la convention collective et aux diverses commissions afférentes (CPPNI et CPNEFP), de promotion de la branche et de ses métiers, frais initiés sur la base de devis acceptés par les commissions concernées ;
- des frais de gestion (notamment, frais de tenue de comptabilité, de commissariat aux comptes si nécessaire) ;
- des frais engagés pour la formation à la négociation collective des représentants des employeurs et des salariés ;
- le financement de l'établissement de rapports, permettant une réelle connaissance du secteur ;
- des services d'experts pour mieux préparer les négociations.

Et, plus généralement, de financer toutes les dépenses nécessaires pour assurer le développement et l'amélioration de la négociation collective.

Le volet 2 affecté aux organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés doit leur permettre de :

- développer l'information et la sensibilisation des salariés et des entreprises sur les dispositions conventionnelles ;
- constituer des structures de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles ;
- participer aux frais de structure des organisations syndicales représentatives.

5.3. Modalités de gestion et de contrôle des fonds collectés

Le conseil d'administration de l'ADPOLD établit et adopte chaque année, au plus tard le 28 février de l'année en cours, un budget prévisionnel prévoyant :

- les recettes nettes encaissées au titre des contributions ;
- les autres recettes éventuelles ;
- le montant prévisionnel des frais de collecte (selon les termes de l'accord prévu avec l'organisme collecteur ou, le cas échéant, l'ADPOLD), hors frais de recouvrement contentieux ;
- le montant nécessaire au volet 1 qui comprend :
 - les frais de fonctionnement par commission paritaire (CPPNI et CPNEFP) et pour l'ADPOLD (secrétariat, location de salle, frais des négociateurs en fonction de l'agenda social, etc.) ;
 - le montant des dépenses à engager directement pour financer les actions en faveur du développement du paritarisme telles que précisées dans l'article 5.2 ;
 - le montant du financement des actions de la CPNEFP constituées notamment des frais inhérents à la gestion des CQP, ou toute autre action permettant l'information ou le développement d'actions en faveur de la formation professionnelle dans la branche optique-lunetterie ;
 - le montant du financement des rapports, enquêtes ou analyses commandés dans le cadre de la CPPNI ou de la CPNEFP ;
 - les besoins validés paritairemment par une des commissions pour se faire accompagner par un expert (actuaire, expert en formation professionnelle, classifications, épargne salariale, etc.) ;
- le montant prévisionnel à percevoir par chaque organisation syndicale représentative au titre du volet 2.

Ce budget prévisionnel doit permettre à l'ADPOLD de verser les parts du volet 2, à chaque organisation syndicale de salariés et à chaque organisation syndicale d'employeurs au plus tard le 1^{er} mai de l'année suivante.

En fin d'exercice, les dépenses effectivement réalisées au titre du volet 1 et des frais de collecte seront comparées aux dépenses prévisionnelles. Ce contrôle budgétaire est réalisé par le trésorier, en lien avec l'expert-comptable désigné par le conseil d'administration, qui rend compte au conseil d'administration des écarts constatés.

Tout versement aux organisations syndicales de salariés et aux organisations syndicales d'employeurs au titre du volet 2 ne sera effectué qu'après transmission, par l'organisation destinataire des fonds, des justificatifs d'utilisation des fonds reçus au titre de l'exercice précédent.

En cas de sommes non encaissées par une des organisations syndicales d'employeurs ou de salariés représentatives, ou en cas de sommes non justifiées dans un délai de 2 ans, ces sommes seront mutualisées à parts égales entre les organisations du collège concerné et attribuées pour l'exercice comptable suivant.

5.4. Perte ou acquisition de représentativité

La perte de reconnaissance de représentativité dans la branche de l'optique-lunetterie de détail d'une organisation syndicale d'employeurs et/ou de salariés entraîne de plein droit la suspension du bénéfice de la répartition des fonds telle que définie ci-avant de façon différente suivant le volet concerné :

a) Pour le volet 1, la suspension prend effet le lendemain de la date de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel ou à la date d'opposabilité de tout acte légal constatant la perte de représentativité.

L'acquisition de reconnaissance de représentativité dans la branche de l'optique-lunetterie de détail par une organisation syndicale d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés lui donne droit au bénéfice de ce volet au lendemain de la date de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel ou à la date d'opposabilité de tout acte légal constatant l'acquisition de reconnaissance de représentativité.

b) Pour le volet 2, la suspension prend effet à la fin de la période budgétaire en cours à la date de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel ou à la date d'opposabilité de tout acte légal constatant la perte de représentativité.

Les sommes justifiées jusqu'à la prise d'effet de la suspension par l'organisation concernée sont prises en compte dans la limite du budget fixé.

L'acquisition de reconnaissance de représentativité dans la branche de l'optique-lunetterie de détail par une organisation syndicale d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés lui donne droit au bénéfice de la répartition des fonds à compter de la période budgétaire suivante et au plus tard au premier jour de l'année civile qui suit la date de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel ou la date d'opposabilité de tout acte légal constatant l'acquisition de reconnaissance de représentativité.

Article 6 | *Durée de l'avenant, extension, dénonciation et révision*

Cet accord sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la signature.

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé et dénoncé dans les conditions fixées par les articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Dans la mesure où cet avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche optique lunetterie, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Fait à Paris, le 25 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

IDCC : **1517** | **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**
(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)

Avenant n° 15 du 6 février 2026 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale

NOR : ASET2650349M

IDCC : 1517

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

CDNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non-alimentaires IDCC n° 1517, les parties signataires conviennent de fixer la grille des salaires minima mensuels pour 151 h 67 à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française, comme suit :

Classification en vigueur (chapitre XII)	Salaire minima mensuel pour 151 h 67
Niveau 1	1 829 €
Niveau 2	1 838 €
Niveau 3	1 843 €
Niveau 4	1 867 €
Niveau 5	1 967 €
Niveau 6	2 146 €
Niveau 7	2 741 €
Niveau 8	3 583 €
Niveau 9	4 034 €

Les parties signataires rappellent que le niveau 1 est principalement un niveau de « débutant » qui ne peut être appliqué au-delà d'une durée de 6 mois de présence dans l'entreprise, sauf pour les employés de nettoyage.

Elles rappellent d'autre part aux entreprises de la branche qu'elles doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Elles rappellent également le principe de l'égalité des femmes et des hommes tant en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

L'employeur doit assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

L'extension du présent avenant sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 109 du 25 février 2026

relatif aux régimes de prévoyance et remboursement de frais de santé

NOR : ASET2650274M

IDCC : 1527

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

FNAIM ;

UNIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCDS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant modifie les dispositions suivantes de l'annexe III de l'avenant n° 91 de la CCN :

- le paragraphe relatif à la garantie obsèques de l'article « 1.2. Garantie décès » est remplacé comme suit ci-dessous ;
- les taux de cotisations visés à l'article « 1.7. Taux de cotisations des garanties incapacité de travail, invalidité, décès » sont modifiés à compter du 1^{er} avril 2026 ;
- l'article « 2.1. Les prestations » relatif aux garanties « frais de santé » avec la prise en compte des dernières évolutions du contrat responsable, notamment au titre du 100 % santé ;
- le tableau des garanties « frais de santé » est également mis à jour des dernières évolutions du contrat responsable, notamment au titre du 100 % santé ;
- les taux de cotisations visés à l'article « 2.2. Taux de cotisations de la garantie remboursement de frais de santé » sont modifiés à compter du 1^{er} avril 2026.

Article 1^{er} | Garanties incapacité de travail, invalidité, décès

« 1.2. Garantie décès

Garantie obsèques

En cas de décès du participant, de son conjoint ou d'un enfant à charge âgé de 12 ans et plus, il est prévu le versement d'une allocation égale à 150 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

L'allocation est versée à celui qui a engagé et réglé les dépenses, sur production d'un justificatif.

En cas de décès d'un enfant à charge âgé de moins de 12 ans, il est prévu le remboursement des frais d'obsèques réellement engagés, dans la limite de 150 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

Le règlement est versé à celui qui a engagé et réglé les dépenses, sur production d'un justificatif. »

Ces modifications interviennent à compter du 1^{er} avril 2026.

« 1.7. Taux de cotisations des garanties incapacité de travail, invalidité, décès à compter du 1^{er} avril 2026

Assiette : traitement de base dans la limite de 4 fois le plafond de la sécurité sociale.

Prestations	Taux de cotisation
Décès	0,20 %
Incapacité	0,23 %
Invalidité	0,23 %
Total cotisations prévoyance lourde	0,66 %

Seuls les taux de cotisation évoluent, les autres dispositions de cet article restent inchangées.

Article 2 | Garantie "frais de santé"

2.1. Les prestations

Les prestations qui incluent le remboursement de la sécurité sociale ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du salarié ou des bénéficiaires du régime, après les remboursements de toute nature auxquels ils ont droit.

Pour la maternité ou l'adoption, la garantie a pour objet le versement d'une indemnité forfaitaire.

La couverture "frais de santé" respecte les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits "responsables" et les décrets pris pour son application.

À ce titre, les nouvelles dispositions du cahier des charges du contrat responsable^[1] (prise en charge renforcée des prothèses capillaires et des fauteuils roulants) sont automatiquement applicables dès leur entrée en vigueur.

[1] Décret n° 2025-1131 du 26 novembre 2025 prévoyant la participation des assurés aux frais de vaccination en laboratoire ainsi que l'accès sans reste à charge à certaines prothèses capillaires et à certains véhicules destinés à des personnes en situation de handicap.

TABLEAU(X) DES GARANTIES RESPONSABLES

Les garanties ci-dessous sont définies à effet du **1er janvier 2026**.

Les remboursements indiqués s'entendent y compris remboursement de la Sécurité sociale dans la limite des frais engagés.



	Prestations
HOSPITALISATION en établissement conventionné ou non	
Frais de séjour	100 % BR
Honoraires	
Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100 % BR
Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100 % BR
Forfait journalier hospitalier	
Forfait non remboursé par la Sécurité sociale sans limitation de durée	100 % DE
Forfait patient urgence (1)	Sans reste à payer
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques	
Participation forfaitaire y compris soins courants	100 % DE
Chambre particulière non remboursée par la Sécurité sociale (2)	
Par nuitée	35 €
Par journée (hospitalisation en ambulatoire)	35 €
Frais d'accompagnant (lit, transport, repas) sur présentation d'une facture, non remboursé par la Sécurité sociale	
Par bénéficiaire dont l'âge est < à 14 ans est ≥ à 70 ans - par nuitée	35 €
Forfait maternité ou adoption plénière (prime de naissance)	
Par enfant	10 % PMSS

(1) Facturation forfaitaire des actes médicaux et soins réalisés lors du passage aux urgences n'entraînant pas d'hospitalisation.

(2) La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et / ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.



	Prestations
DENTAIRE	
Soins et prothèses 100 % Santé	Sans reste à payer
Soins dentaires remboursés par la Sécurité sociale (soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie)	125 % BR
Prothèses autres que 100 % Santé	
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (couronne transitoire, couronne définitive, bridge, geste complémentaire, prothèse amovible ou réparation)	200 % BR
Inlay-onlay remboursé par la Sécurité sociale	125 % BR
Inlay core et Inlay à clavette	200 % BR



	Prestations
DENTAIRE	
Couronnes et prothèses transitoires non remboursées par la Sécurité sociale - Par prothèse	-
Implantologie	
Forfait par an et par bénéficiaire	5 % PMSS
Orthodontie	
Remboursée par la Sécurité sociale (forfait/semestre de traitement/bénéficiaire)	250 % BR
Non remboursée par la Sécurité sociale	-



	Prestations
OPTIQUE	
Équipement 100 % Santé (Classe A)	
1 monture + 2 verres	Sans reste à payer
Facturation de l'examen d'adaptation correctrice de la vue et l'appairage des verres par l'opticien	Sans reste à payer
Équipement autre que 100 % Santé (Classe B)	
Par bénéficiaire	
• Par verre simple	150 €
• Par verre complexe	225 €
• Par verre très complexe	250 €
• Par monture de lunettes	100 €
Lentilles	
Forfait par an et par bénéficiaire, remboursées ou non par la Sécurité Sociale	320 €
Kératotomie	
Forfait par an et par bénéficiaire	1 000 €



	Prestations
AIDE AUDITIVE	
Équipement 100 % Santé (Classe I)	Sans reste à payer
Équipement autre que 100 % Santé (Classe II)	
Plafond par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale	1 700 € TTC
Par bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité (3)	1 400 €
Par bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	400 €
Accessoires et fournitures	100% BR

(3) La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20^e après correction


SOINS COURANTS
Honoraires médicaux

Consultation / visite / consultation en ligne chez un généraliste :

- Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée 100 % BR

- Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée 100 % BR

Consultation / visite / consultation en ligne chez un spécialiste

- Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée 100 % BR

- Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée 100 % BR

Télésurveillance médicale et Dispositifs Médicaux Numériques
y compris à visée thérapeutique remboursés par la Sécurité sociale

Actes techniques médicaux

- Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée 100 % BR

- Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée 100 % BR

Actes d'imagerie médicale

- Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée 100 % BR

- Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée 100 % BR

Honoraires paramédicaux

Infirmiers, masseurs, kinésithérapeutes, pédicures-podologues, orthophonistes, orthoptistes, prothésistes-orthésistes 100 % BR

Honoraires de psychologue

Consultation / visite / consultation en ligne de psychologue
remboursée par la Sécurité sociale (dispositif « Mon soutien Psy ») 100 % BR

Analyses et examens de laboratoire 100 % BR

Matériel médical (hors aide auditive et optique)

Equipement 100 % santé :

- Prothèses capillaires de Classe II Sans reste à payer

- Fauteuils roulants :
Forfait de location de courte durée et de mise à disposition Sans reste à payer

Equipement autre que 100 % santé :

- Prothèses capillaires de Classe I 100 % BR

- Prothèses capillaires de Classe III (dans la limite des PLV) et de Classe IV 100 % BR

- Autres appareillages et prothèses médicales 100 % BR

Frais de transport sanitaire

Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR 100 % BR

Médicaments

Médicaments remboursés à 65 % 100 % BR

Médicaments remboursés à 30 % 100 % BR

Médicaments remboursés à 15 % 100 % BR

**Médecine additionnelle et de prévention non remboursée par la Sécurité sociale
sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel**



	Prestations
SOINS COURANTS	
Acupuncteur, diététicien, ostéopathe, - par an et par bénéficiaire	100 €
Prévention	
Tout acte de prévention remboursé par la Sécurité sociale	100 % BR

BRSS = Base de Remboursement de la Sécurité sociale,

SS = Montant remboursé par la Sécurité sociale,

DE = Dépense Effective :

Montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale,

TM = Ticket Modérateur :

Différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise),

PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale :

Montant en euros qui sert de référence pour le calcul des prestations et qui évolue chaque année.

DPTM = Dispositifs de Pratiques Tarifaires Maîtrisées OPTAM ou OPTAM-ACO (en Anesthésie, Chirurgie et Obstétrique) :

en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-ACO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.

100 % Santé :

Tel que défini réglementairement, dispositif par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives, prothèses dentaires, prothèses capillaires et forfait de location de courte durée et de mise à disposition d'un fauteuil roulant, définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.

HLF = Honoraires Limite de Facturation :

Montant maximum pouvant être facturé par un chirurgien-dentiste conventionné avec l'Assurance Maladie Obligatoire pour un acte donné dans le cadre du panier « 100 % Santé » et du panier « modéré ».

PLV = Prix Limite de Vente :

Prix maximum de vente à l'assuré social d'un dispositif médical. À défaut de fixation d'un prix limite de vente, le prix est libre.

Les aides auditives, les lunettes, les prothèses capillaires et le forfait de location de courte durée et de mise à disposition d'un fauteuil roulant dans le cadre du panier "100% Santé" ont des prix limites de vente (PLV) que les professionnels s'engagent à respecter pour que les assurés puissent bénéficier d'un reste à charge nul sur ces équipements.

Mon soutien psy :

Séances d'accompagnement par un psychologue conventionné, dans le cadre du dispositif « **Mon soutien psy** ». Pour prendre rendez-vous avec un psychologue partenaire, vous pouvez consulter l'annuaire en ligne sur monsoutienpsy.ameli.fr.

SMUR = Structure mobile d'urgence et de réanimation.

2.2. Taux de cotisations de la garantie remboursement de frais de santé à compter du 1^{er} avril 2026

Tableau des cotisations

Régime général	Frais de santé obligatoire adulte	1,81 % PMSS ^[1]
	Frais de santé obligatoire enfant	1,01 % PMSS ^[1]
Régime Alsace-Moselle	Frais de santé obligatoire adulte	0,92 % PMSS ^[1]
	Frais de santé obligatoire enfant	0,60 % PMSS ^[1]
[1] PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.		

Seuls les taux de cotisation évoluent, les autres dispositions de cet article restent inchangées. »

Article 3 | **Entrée en vigueur. Formalités de dépôt**

Sous réserve des dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, les dispositions du présent avenant entrent en vigueur le 1^{er} avril 2026.

Il est précisé que les évolutions législatives ou réglementaires s'appliquent à leur date d'effet.

Il est procédé à la notification et au dépôt du présent avenant selon les dispositions en vigueur. Il s'incorpore à la convention collective nationale de l'immobilier, administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers. Il est donc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Compte tenu de l'objet de l'avenant, destiné à réviser le régime de protection sociale collective et obligatoire au sein de la branche et présentant un degré élevé de solidarité, quelle que soit la taille de l'entreprise, celui-ci ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Le présent avenant est également consultable sur le site de la branche : <https://branchedelimmobilier.fr/accords/>.

Les parties signataires solliciteront l'extension du présent avenant au ministre du travail dans les meilleurs délais, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

Fait à Paris, le 25 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 110 du 4 mars 2026

modifiant l'annexe II relative aux « Salaires et primes d'ancienneté »
et l'annexe IV relative au « Statut de négociateur immobilier »

NOR : ASET2650313M

IDCC : 1527

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

FNAIM ;

UNIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

SNUHAB CFE-CGC ;

UNSA FCS,

d'autre part,

les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | **Salaires**

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1^{er} avril 2026, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des entreprises de la branche de l'immobilier.

Pour rappel, depuis le 1^{er} janvier 2022, cette grille s'applique également aux résidences de tourisme.

En conséquence, le salaire minima brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

Niveau	Salaire minimum brut annuel ^[1]
E1	23 700 €
E2	24 428 €
E3	25 080 €

Niveau	Salaire minimum brut annuel ^[1]
AM1	25 569 €
AM2	26 415 €
C1	28 333 €
C2	36 932 €
C3	44 221 €
C4	49 800 €

[1] Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté.
E = employé ; AM = agent de maîtrise ; C = cadre.

Article 2 | Revalorisation du salaire minimum des négociateurs immobiliers VRP non cadres

L'article 4.2.1 intitulé « Négociateur immobilier non cadre, VRP et non VRP » de l'annexe IV traitant du « Statut du négociateur immobilier » est modifié à compter du 1^{er} avril 2026 de la façon suivante :

« 4.2.1. Négociateur immobilier non cadre, VRP et non VRP

■ Négociateur VRP : le salaire minimum brut mensuel conventionnel des négociateurs immobiliers VRP non cadres est fixé à 1 540 € par mois complet.

Le montant de ce salaire minimum conventionnel fera l'objet de négociations, chaque année au niveau de la branche, dans le cadre de l'obligation annuelle de négociation sur les salaires.

■ Négociateur non VRP : les négociateurs immobiliers non VRP bénéficient d'un salaire minimum brut mensuel conventionnel correspondant au smic.

Le salaire minimum brut annuel conventionnel des négociateurs VRP et non VRP est égal à 13 fois le salaire minimum brut mensuel conventionnel. »

Article 3

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

Article 4

Le présent avenant est partie intégrante de la CCNI à :

- l'annexe II « Salaires et primes d'ancienneté » ;
- l'annexe IV « Statut de négociateur immobilier ».

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Par ailleurs, les parties rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Le présent avenant est susceptible d'être modifié par un nouvel avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Article 5

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

Fait à Paris, le 4 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 10 février 2026
relatif aux salaires au 1^{er} avril 2026
(Normandie)

NOR : ASET2650339M

IDCC : 1596, 1597

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

CAPEB Normandie ;

FFB Normandie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

URCB CFDT ;

BATI-MAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Article 2

Pour la région Normandie, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

À compter du 1^{er} avril 2026.

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
Niveau I			
Ouvriers d'exécution			
– Position 1	150	1 823,03 €	12,02 €
– Position 2	170	1 845,73 €	12,17 €
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 884,22 €	12,42 €
Niveau III			
Compagnons professionnels			
– Position 1	210	2 065,63 €	13,62 €
– Position 2	230	2 210,88 €	14,58 €
Niveau IV			
Maître ouvriers ou chefs d'équipe			
– Position 1	250	2 380,23 €	15,69 €
– Position 2	270	2 527,04 €	16,66 €

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Caen, le 10 février 2026.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 10 février 2026

relatif aux indemnités de petits déplacements
(Normandie)

NOR : ASET2650340M

IDCC : 1596, 1597

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

CAPEB Normandie ;

FFB Normandie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

URCB CFDT ;

BATI-MAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Article 2

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

À compter du 1^{er} avril 2026.

Zones	Indemnités de trajet	Indemnités de transport	Indemnités de repas
1	1,68 €	3,04 €	12,50 €
2	3,36 €	6,70 €	
3	5,03 €	10,05 €	
4	6,67 €	14,08 €	
5	8,39 €	18,10 €	

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Caen, le 10 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 63 du 12 février 2026 relatif aux rémunérations conventionnelles

NOR : ASET2650361M

IDCC : 1686

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

FEDELEC ;

CNEF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les signataires rappellent que le présent avenant s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum correspondant à son niveau et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre femme et homme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

(Voir page suivante.)

Article 2 | Salaires minima conventionnels

2.1. Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1^{er} mai 2026, dans les conditions définies ci-après :

Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés, agents de maîtrise

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 827,03	12,05
	2	1 831,21	12,07
	3	1 843,11	12,15
II	1	1 883,31	12,42
	2	1 928,72	12,72
	3	1 974,07	13,02
III	1	2 015,67	13,29
	2	2 060,98	13,59
	3	2 106,23	13,89
IV	1	2 171,24	14,32
	2	2 419,31	15,95
	3	2 665,45	17,57

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

Position	Salaire	
	Annuel	Mensuel
I	32 187,06	2 429,75
II	39 208,62	3 004,43
III	46 617,85	3 572,16
IV	54 007,49	4 138,50

Article 3 | Champ d'application

Le présent avenant est applicable aux entreprises et salariés du champ d'application de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager tel que défini par son article 1^{er}.

Le présent avenant porte sur la négociation des salaires minima de branche qui s'impose aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les présentes dispositions s'appliquent donc

aux entreprises de moins de 50 salariés dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des entreprises.

Pour les entreprises non adhérentes aux organisations patronales signataires, le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4 | Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé dans les conditions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 12 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 11 février 2026
relatif aux barèmes conventionnels de salaires
au 1^{er} janvier 2026

NOR : ASET2650337M

IDCC : 2002

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

GEIST ;

FFPB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1^{er} janvier 2026 :

1. Ouvriers

Filière location de linge/blanchisseurs

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1	1 823,03
2-1	1 839,07
2-2	1 855,37
2-3	1 880,87
3-1	1 886,65
3-2	1 912,71
4-1	1 967,22

(En euros.)

Catégorie	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
A1	1 823,03
A2	1 827,86
A3	1 838,63
B1	1 856,08
B2	1 865,57
B3	1 881,95
C1	1 898,37

2. ETAM

Filière location de linge/blanchisseurs

■ Employés :

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1	1 823,03
2-1	1 839,07
3-1	1 886,65
4-1	1 967,22

■ Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
5-1	1 986,35
5-2	2 092,24
6-1	2 216,81

Filière pressings, laveries

■ Employés :

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
1-1	1 823,03
2-1	1 839,07

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
3-1	1 886,65
4-1	1 967,22

Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

Catégorie	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
C2	1 888,80
C3	1 914,24
D1	2 159,16
D2	2 186,89

3. Cadres

Filière location de linge/blanchisseurs et pressings/laveries

(En euros.)

Coefficient	Salaires minima conventionnels Base 35 heures
7-1	2 614,28
8-1	3 454,71
9-1	3 837,85

Article 2

a) Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération, de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière, et ce, en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

b) Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui a été signé dans la branche en date du 19 février 2024, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Article 3 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 4

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 11 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 95 du 20 février 2026 relatif aux régimes complémentaires de prévoyance et de frais de santé

NOR : ASET2650342M

IDCC : 2021

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

GFGA ;

GEGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

F3C CFTD ;

INOVA CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant annule, remplace et intègre certaines dispositions au sein du chapitre XI relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé complémentaire de la CCN du golf, notamment afin de modifier le taux d'appel des cotisations et d'apporter des améliorations de garanties au régime complémentaire frais de santé.

Article 1^{er} | Taux de cotisations du régime complémentaire frais de santé

L'article 11.3.4.1 « Répartition des taux de cotisations » est modifié comme suit :

« Les garanties sont accordées aux salariés, et éventuellement à tout ou partie de leurs ayants droit, moyennant une cotisation maximale qui devra être établie selon l'une des 3 structures tarifaires définies, au choix de l'employeur (isolé, famille, monoparentale).

Conformément à la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, l'employeur prend en charge 50 % de la cotisation afférente à la couverture mise en place à titre obligatoire dans l'entreprise, y compris lorsque la garantie optionnelle et la couverture des ayants droit sont rendus obligatoires.

Tableaux des taux de cotisations

(Applicables que la couverture soit mise à titre obligatoire ou facultative s'agissant de la garantie optionnelle et de l'extension de la couverture aux ayants droit du salarié).

Les partenaires sociaux de la CCN du golf ont défini un taux maximal de cotisation que les employeurs devront consacrer au financement des garanties.

Taux de cotisations en % du PMSS et TTC.

Taux de cotisations conventionnels

Régime général hors Alsace-Moselle

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle y compris couverture conventionnelle	Surcomplémentaire A +	Régime surcomplémentaire y compris couverture conventionnelle + garantie optionnelle
	Total	Total	En complément	Total
Isolé	1,20 %	1,63 %	+ 0,42 %	2,05 %
Isolé/monoparental	2,08 %	2,90 %	+ 0,80 %	3,70 %
Isolé/famille	3,14 %	4,68 %	+ 1,14 %	5,82 %

Régime général Alsace-Moselle

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle y compris couverture conventionnelle	Surcomplémentaire A +	Régime surcomplémentaire y compris couverture conventionnelle + garantie optionnelle
	Total	Total	En complément	Total
Isolé	0,92 %	1,23 %	+ 0,42 %	1,65 %
Isolé/monoparental	1,59 %	2,17 %	+ 0,80 %	2,97 %
Isolé/famille	2,37 %	3,52 %	+ 1,14 %	4,66 %

Régime agricole hors Alsace-Moselle

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle y compris couverture conventionnelle	Surcomplémentaire A +	Régime surcomplémentaire y compris couverture conventionnelle + garantie optionnelle
	Total	Total	En complément	Total
Isolé	1,13 %	1,53 %	+ 0,39 %	1,92 %
Isolé/monoparental	1,96 %	2,72 %	+ 0,75 %	3,47 %
Isolé/famille	2,94 %	4,39 %	+ 1,07 %	5,46 %

Régime agricole Alsace-Moselle

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle y compris couverture conventionnelle	Surcomplémentaire A +	Régime surcomplémentaire y compris couverture conventionnelle + garantie optionnelle
	Total	Total	En complément	Total
Isolé	0,86 %	1,16 %	+ 0,39 %	1,55 %
Isolé/monoparental	1,49 %	2,04 %	+ 0,75 %	2,79 %
Isolé/famille	2,22 %	3,30 %	+ 1,07 %	4,37 %

Les tarifs loi Évin sont identiques à ceux des actifs lors de la première année. Ils seront ensuite majorés la deuxième année puis la troisième année de manière à atteindre 125 % puis 150 % du tarifs des actifs.

Sont par ailleurs proposés (cf. ci-dessous) aux entreprises adhérentes à l'organisme assureur référencé (APGIS) des taux d'appel négociés par les partenaires sociaux de la CCN du golf auprès de l'organisme assureur référencé.

Taux de cotisations (taux d'appel)

Un taux d'appel, sur une période de 12 mois soit pour l'année 2026, sauf évolutions légales ou réglementaires, a été négocié par les partenaires sociaux de la CCN du golf en concertation avec l'organisme assureur référencé. Le taux d'appel est plafonné à 85 % du taux conventionnel.

Régime général hors Alsace-Moselle

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle y compris couverture conventionnelle	Surcomplémentaire A +	Régime surcomplémentaire y compris couverture conventionnelle + garantie optionnelle
	Total	Total	En complément	Total
Isolé	1,02 %	1,39 %	+ 0,42 %	1,81 %
Isolé/monoparental	1,77 %	2,47 %	+ 0,80 %	3,27 %
Isolé/famille	2,67 %	3,98 %	+ 1,14 %	5,12 %

Régime général Alsace-Moselle

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle y compris couverture conventionnelle	Surcomplémentaire A +	Régime surcomplémentaire y compris couverture conventionnelle + garantie optionnelle
	Total	Total	En complément	Total
Isolé	0,78 %	1,05 %	+ 0,42 %	1,47 %
Isolé/monoparental	1,35 %	1,85 %	+ 0,80 %	2,65 %
Isolé/famille	2,01 %	2,99 %	+ 1,14 %	4,13 %

Régime agricole hors Alsace-Moselle

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle y compris couverture conventionnelle	Surcomplémentaire A +	Régime surcomplémentaire y compris couverture conventionnelle + garantie optionnelle
	Total	Total	En complément	Total
Isolé	0,96 %	1,30 %	+ 0,39 %	1,69 %
Isolé/monoparental	1,67 %	2,31 %	+ 0,75 %	3,06 %
Isolé/famille	2,50 %	3,73 %	+ 1,07 %	4,80 %

Régime agricole Alsace-Moselle

En pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale	Couverture conventionnelle	Garantie optionnelle y compris couverture conventionnelle	Surcomplémentaire A +	Régime surcomplémentaire y compris couverture conventionnelle + garantie optionnelle
	Total	Total	En complément	Total
Isolé	0,73 %	0,99 %	+ 0,39 %	1,38 %
Isolé/monoparental	1,27 %	1,73 %	+ 0,75 %	2,48 %
Isolé/famille	1,89 %	2,81 %	+ 1,07 %	3,88 %

Article 2 | Garanties du régime complémentaire frais de santé

Le point 3 « Garantie optionnelle » de l'article 11.3.2 « Garanties » présentant le tableau des garanties est mis à jour comme suit :

(Voir page suivante.)

Nature des frais	Remboursement du régime de base Hors Alsace Moselle	Remboursement du régime de base Alsace Moselle	Remboursement total Garantie Socle CCN Golf	Remboursement total Garantie optionnelle CCN incluant la garantie socle Golf	Remboursement total Garantie surcomplémentaire A+
SOINS COURANTS					
Honoraires médicaux (y compris téléconsultation) :					
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	150 % BR	200 % BR	350 % BR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	130 % BR	180 % BR	200 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	170 % BR	200 % BR	400 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	150 % BR	180 % BR	200 % BR
Honoraires paramédicaux	60 % BR	90 % BR	160 % BR	200 % BR	300 % BR
Actes techniques y compris radiologie médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	160 % BR	200 % BR	360 % BR
Actes techniques y compris radiologie médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	140 % BR	180 % BR	200 % BR
Analyses, et examens de laboratoire médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	160 % BR	200 % BR	300 % BR
Analyses, et examens de laboratoire médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	140 % BR	180 % BR	200 % BR
Séances d'accompagnement psychologique remboursées par le RO	60% BR	90% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Actes de prévention ⁽²⁾	De 35 % à 70 % BR	De 35 % à 90 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étiopathie	-	-	50€ par séance, 3 par an et par bénéficiaire	50€ par séance, 3 par an et par bénéficiaire	50€ par séance, 3 par an et par bénéficiaire
Médicaments :					
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65 % BR	90 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré"	30 % BR	80 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible"	15 % BR	15 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Matériel médical :					
- Fournitures médicales, pansements	60 % BR	90 % BR	250 % BR	290 % BR	400 % BR
- Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses ⁽³⁾	60 % ou 100 % BR	90 % ou 100 % BR	250 % BR	290 % BR	400 % BR
- Forfait véhicule pour handicapé physique remboursé ou non par le régime de base	-	-	500€/an	500€/an	500€/an
HOSPITALISATION ⁽⁴⁾					
Frais de séjour en secteur conventionné ⁽⁵⁾	80 % ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR	Frais réels	Frais réels
Honoraires :					
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 % BR	100 % BR	300 % BR	350 % BR	500 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 % BR	100 % BR	200 % BR	200 % BR	200 % BR
- Forfait actes lourds ⁽⁶⁾	-	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Forfait journalier hospitalier ⁽⁷⁾	-	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Chambre particulières y compris ambulatoire (par jour/bénéficiaire) ⁽⁸⁾	-	-	45€/jour	75€/jour	100€/jour
Lit d'accompagnement pour enfant de moins de 16 ans (par jour/bénéficiaire)	-	-	30€/jour	40€/jour	60€/jour
OPTIQUE					
Équipement : 2 verres + monture			1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽⁹⁾		
Équipements 100 % santé (Classe A) ⁽¹⁰⁾					
- Monture	60 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels
- Verre	60 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels
- Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	60 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Autres équipements (classe B)					
- Monture	60 % BR	90 % BR	100€	100€	100€
- Verre simple Classe B ⁽¹¹⁾	60 % BR	90 % BR	80€/verre	100€/verre	160€/verre
- Verre complexe Classe B ⁽¹¹⁾	60 % BR	90 % BR	170€/verre	225€/verre	230€/verre
- Verre très complexe Classe B ⁽¹¹⁾	60 % BR	90 % BR	215€/verre	250€/verre	300€/verre
Prestation d'adaptation de la prescription pour des verres de Classe B ⁽⁹⁾	60 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Supplément pour verre avec philtre ⁽¹⁰⁾	60 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Lentilles remboursées par le régime de base	60 % BR	90 % BR	100 %BR+200€/an	100 %BR+200€/an	100 %BR+400€/an
Lentilles non remboursées par le régime de base (y compris jetables)	-	90 % BR	100€/an	200€/an	300€/an
Chirurgie réfractive de l'œil	-	90 % BR	-	400€/œil	600€/œil
DENTAIRE					
Soins et prothèses 100% Santé ⁽¹⁰⁾	60 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Soins (hors 100% Santé) y compris implantologie remboursée par le RO	60 % BR	90 % BR	100 % BR	170 % BR	370 % BR
Inlay Onlay (hors 100% santé)	60 % BR	90 % BR	125 % BR	170 % BR	370% BR
Prothèses (hors 100% Santé)					
- prothèses à honoraires maîtrisés ⁽¹²⁾	60 % BR	90 % BR	125 % BR	125 % BR	125 % BR
- prothèses à honoraires libres y compris couronne implantoportée	60 % BR	90 % BR	125 % BR	125 % BR	125 % BR
- forfait complémentaire prothèses à honoraires maîtrisés ou libres	-	-	+375 % BR	+495 % BR	+535% BR + 300 €/an
- prothèses dentaires non remboursées par le régime de base ⁽¹³⁾	-	-	200 % BR	200 % BR	200 % BR + 400 €/an
- Plafond annuel du forfait complémentaire des prothèses dentaires à honoraires maîtrisés ou libres et prothèses non remboursées	-	-	1500 €/an	1500 €/an	2000 €/an

Orthodontie remboursée par le régime de base	60 % ou 100 % BR	90 % ou 100 % BR	300 % BR	450 % BR	450 % BR
Implantologie (hors couronne implanto-portée, prise en charge sur devis adressé à l'organisme assureur)	-	-	200€/an	200€/an	600€/an
Parodontologie non remboursée par le régime de base (prise en charge sur devis adressé à l'organisme assureur)	-	-	-	100€/an	400€/an
AIDES AUDITIVES ⁽¹⁴⁾					
Equipements 100% Santé (Classe I) ⁽¹⁰⁾	60 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Aides auditives Classe II prises en charge par le RO jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	60 % BR	90 % BR	1 700 €	1 700 €	1 700 €
Aides auditives Classe II prises en charge par le RO à partir de 21 ans	60 % BR	90 % BR	1 225 €	1400 €	1 700 €
CURES THERMALES					
Frais remboursés par le régime de base : honoraires médicaux ⁽¹⁾ , transport, hébergement, surveillance	De 55% à 70 % BR	65 % ou 90 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Forfait thermal complémentaire	-	-	-	-	200 €/an
DIVERS					
Prime de naissance ou d'adoption (sur présentation de justificatifs) ⁽¹⁵⁾	-	-	10 % PMSS	15 % PMSS	15 % PMSS
la prime de naissance s'entend pour un forfait par foyer					
Transports remboursés par le RO	55 % ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	300 % BR
Réseau de soins	-				
				oui	

BR: Base de remboursement **FR:** Frais réels **RO:** Régime Obligatoire **PMSS:** Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

Les franchises médicales ainsi que la participation forfaitaire de l'assuré (article L.160-13 du code de la sécurité sociale) ne pourront donner lieu à remboursement.

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM / OPTAM Aco). Pour les médecins non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité.

(2) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (cf liste annexée ci-dessous à la date du 18.11.2014) : détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; scellement des sillons avant 14 ans ; dépistage Hépatite B ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge).

(3) Podo-orthèses et orthoprothèses, des prothèses internes et implants. La notation de véhicule englobe les fauteuils roulants, poussettes, tricycles et châssis. Pour les prothèses optiques et auditives, il faut se reporter aux postes correspondants.

(4) Le Régime prend notamment en charge le Forfait Patient Urgences.

(5) Frais personnels non pris en charge : boisson, blanchisserie, téléphone.

(6) Forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire. Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur ou égal à 120 € (ou dont le coefficient est supérieur ou égal à 60).

(7) Forfait journalier hospitalier : sont exclus les établissements médico-sociaux.

(8) Prise en charge limitée à 60 jours/an en hospitalisation ; 45 jours/an en psychiatrie ; 12 jours/an en maternité.

(9) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière facturation d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 16 ans et les personnes dont la vue évolue dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des dispositifs d'optique médicale et hors cas de renouvellement anticipé prévus par cet arrêté.

(10) Tels que définis par les textes réglementaires en vigueur. Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de vente fixés par la réglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur.

(11)

verres simples Classe B :

- verres unifocaux sphériques avec sphère comprise entre -6 et + 6 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et dont le cylindre ≤ +4 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 6 dioptries
- verres neutres

verres complexes Classe B

- verres unifocaux sphériques avec sphère hors zone de -6 à + 6 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et cylindre > +4 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère < -6 dioptries et cylindre ≥ 0,25 dioptrie
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) > 6 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère comprise entre -4 et +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre ≤ +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 8 dioptries
- verres mixtes : 1 verre simple et 1 verre complexe

verres très complexes Classe B

- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère hors zone de -4 à +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre > +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère < -8 dioptries et cylindre ≥ 0,25 dioptrie
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S > 8 dioptries
- Verres mixtes : 1 verre complexe et 1 verre très complexe ou 1 verre simple et 1 verre très complexe

(12) Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent être supérieurs aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire dès lors qu'ils ont pris effet.

(13) La base de référence appliquée aux prothèses non remboursées est l'équivalent de la BR de la pose d'une prothèse amovible à plaque résine d'1 à 3 dents (acte CCAM HBLD364). La base de référence appliquée aux réparations de prothèses non remboursées est l'équivalent de la BR de la réparation d'une prothèse dentaire amovible (acte CCAM HBMD020).

(14) Prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de facturation de l'aide auditive précédente. Pour les équipements de Classe II, remboursement dans la limite de 1700 € / appareil (remboursement du régime obligatoire inclus). Le remboursement comprend la prestation d'adaptation et de suivi.

(15) Versée si inscription de l'enfant (celle-ci devant intervenir dans les 2 mois suivant sa naissance ou adoption) et sous réserve que l'adhérent ne soit plus en période de stage et que son dossier soit en règle au niveau des cotisations. Le plafond est doublé en cas de naissance ou adoption multiple.

En cas d'exonération du ticket modérateur (ALD et autres cas), la prise en charge du régime obligatoire augmente et la part correspondant au ticket modérateur est déduite du remboursement complémentaire. Le total des remboursements (régime de base+ régime complémentaire) est inchangé.

Article 3 | Définition de la notion de « tranche A » et « tranche B » pour le régime de prévoyance

L'article 11.1.4 « Salaire annuel de référence » est modifié comme suit :

« Le salaire de référence pris en compte pour le calcul des prestations correspond au total des rémunérations brutes perçues par le salarié au cours des 12 mois précédant l'événement.

Il sera calculé en tenant compte de tous les éléments contractuels entrant dans l'assiette des cotisations sociales, plafonnés au maximum de la tranche B (*).

Lorsque le salarié ne justifie pas de 12 mois entiers de rémunération dans l'entreprise adhérente, le salaire de référence pris en compte est le salaire mensuel moyen de la période considérée multiplié par 12 mois.

Les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 11.1.9, l'indemnisation versée dans ce cadre est intégrée dans l'assiette des prestations.

(*) Tranche A : fraction du salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

Tranche B : fraction du salaire comprise entre une (1) et quatre (4) fois le plafond annuel de la sécurité sociale. »

L'article 11.2.7.1 « Taux, assiette et répartition des cotisations » est modifié comme suit :

« Les partenaires sociaux de la CCN du golf ont défini un taux maximal de cotisation que les employeurs devront consacrer au financement des garanties définies à l'article 11.2.3.

Le taux maximal global consacré au financement de l'ensemble des garanties définies à l'article 11.2.3 figure dans le tableau des cotisations ci-dessous.

Ces cotisations maximales sont fixées au titre des exercices 2022, 2023 et 2024. Au-delà de 2024, ils feront l'objet d'un réexamen annuel en commission paritaire.

En application de l'article 1^{er} de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017, les cotisations assises sur la tranche A (*) du salaire sont exclusivement à la charge de l'employeur (soit 1,50 % TA).

Ces cotisations devront être assises sur la totalité des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations du régime de base de la sécurité sociale ou de la MSA, la cotisation étant répartie selon les pourcentages définis par les partenaires sociaux de la branche d'activité, à savoir :

■ 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Les cotisations servant au financement du régime de prévoyance complémentaire ne sont pas dues sur les indemnités journalières ou rentes perçues au titre du régime obligatoire d'assurance maladie ou au titre du présent régime.

Il est précisé que pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 11.2.9, l'indemnisation versée dans ce cadre, bien que non soumise à cotisation de sécurité sociale, est intégrée dans l'assiette de la cotisation.

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 11.1.1.1.

Elles sont appelées pour les salariés dès leur embauche.

(*) Tranche A : fraction du salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

Tranche B : fraction du salaire comprise entre une (1) et quatre (4) fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Tranche C : fraction du salaire comprise entre quatre (4) et huit (8) fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Les taux de cotisation prévus à cet article ne sont pas modifiés. »

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir pour les entreprises de moins de cinquante salariés des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 5 | Date d'application et révision

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026 et ce jusqu'au 31 décembre 2026.

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Levallois-Perret, le 20 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 9 février 2026 relatif aux minima conventionnels

NOR : ASET2650352M

IDCC : 2198

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

UPECAD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

USN VAD CFE-CGC ;

USN E-Commerce,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau, les rémunérations mensuelles brutes minimales hiérarchiques au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail, base 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- la prime ou gratification annuelle telle que prévue à l'article 30 des clauses générales de la convention collective du commerce à distance et du E-commerce ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas de mois incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces minima professionnels proportionnellement au temps de présence effective.

Article 1.1 | Modalités d'application

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie A est augmenté de 1,17 % pour s'établir à 1 823,03 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie B est augmenté de 1,17 % pour s'établir à 1 861 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie C est augmenté de 1,17 % pour s'établir à 1 899 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie D est augmenté de 1,17 % pour s'établir à 2 042 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie E est augmenté de 1,14 % pour s'établir à 2 473 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie F est augmenté de 1,10 % pour s'établir à 2 731 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie G est augmenté de 1,06 % pour s'établir à 3 422 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveaux maîtrisant et référent) de la catégorie H est augmenté de 1,03 % pour s'établir respectivement à 4 566 € et 4 743 €.

Article 2 | Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Article 3 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 4 | Notification et validité de l'accord

L'union professionnelle du E-commerce et du commerce à distance notifiera le texte 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 le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 5 | Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 6 | Date d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1^{er} avril 2026.

Article 7 | Extension

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 9 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Rémunérations mensuelles brutes minimales au 1^{er} avril 2026

Base 35 heures.

(En euros.)

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 823,03	1 859	1 932

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois

(En euros.)

Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 861	1 898	1 973

Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 899	1 937	2 013

Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 042	2 083	2 165

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois

(En euros.)

Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 473	2 522	2 621

Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 731	2 786	2 895

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois

(En euros.)

Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	3 422	3 490	3 627

Catégorie H		Maîtrisant	Référent
Mensuel		4 566	4 743

Tous les montants sont arrondis à l'euro le plus proche.

Avenant du 12 janvier 2026

relatif à la modification de l'article 13 « CSE » de la convention collective

NOR : ASET2650350M

IDCC : 2247

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

Planète CSCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FSPBA CGT ;

SNECAA CFE-CGC ;

CFDT banques et assurances,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 13 | Le comité social et économique

1° Entreprises concernées

Les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés pendant une période de 12 mois consécutifs doivent mettre en place le CSE.

Le CSE peut également être mis en place au sein d'une unité sociale et économique (UES), d'une structure interentreprises, ou d'un établissement.

2° Composition

Conformément aux articles L. 2314-1 et L. 2314-7 du code du travail, le nombre de membres composant la délégation du personnel est fixé dans le protocole d'accord préélectoral ou par accord d'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

À défaut, le nombre de titulaire est fixé à titre supplétif par l'article R. 2314-1 du code du travail.

La délégation du personnel comporte autant de titulaires que de suppléants.

L'article L. 2314-1 du code du travail prévoit que les suppléants assistent aux réunions en l'absence du titulaire.

Les suppléants reçoivent, au même titre que les titulaires, la convocation, l'ordre du jour et l'ensemble des documents pour chaque réunion du CSE.

Il est toutefois prévu que les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent conformément à l'article L. 2315-9 du code du travail.

3° Durée des mandats

Conformément à l'article L. 2314-33 du code du travail, les membres du CSE sont élus pour 4 ans.

Les fonctions de ces membres prennent notamment fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

4° Crédit d'heures

Conformément aux articles L. 2314-1 et L. 2314-7 du code du travail, le crédit d'heures octroyé aux membres titulaires du CSE est fixé dans le protocole préélectoral ou par l'accord d'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

À défaut, le crédit d'heures est fixé à titre supplétif par l'article R. 2314-1 du code du travail.

Conformément aux articles R. 2315-5 et R. 2315-6 du code du travail, les membres titulaires ont la possibilité chaque mois de répartir entre eux et avec les suppléants leurs heures de délégation. Cette répartition ou ce report ne peut conduire l'un des élus à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont ils bénéficient. L'information de l'employeur quant à la prise de ces heures de délégation partagées ou reportées s'effectue dans un délai de 8 jours.

5° Attributions

Les attributions des membres du CSE diffèrent en fonction de l'effectif de l'entreprise :

5.1. Les entreprises de 11 à 49 salariés

En application de l'article L. 2312-5 du code du travail, les membres du CSE ont notamment pour mission de :

- présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
- contribuer à la promotion de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalisation des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- exercer le droit d'alerte conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail ;
- saisir, si besoin, l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

5.2. Les entreprises de 50 salariés et plus

En application des articles L. 2312-8 et L. 2312-9 du code du travail, les membres du CSE ont notamment, en suppléments des missions visées ci-dessus pour les entreprises de 11 à 49 salariés, les missions suivantes :

- assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et

financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production ;

- être informés et consultés sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :
 - les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
 - la modification de son organisation économique ou juridique ;
 - les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
 - l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
 - les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le CSE est également compétent pour toutes les questions relatives à la santé, sécurité et les conditions de travail du salarié. À cette occasion, le CSE peut :

- procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- contribuer notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

5.3. L'effectif de l'entreprise est supérieur à 300 salariés

Conformément aux dispositions légales, une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du CSE dans les entreprises et établissements distincts d'au moins trois cents salariés.

En application de l'article L. 2315-39 du code du travail, la CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert prévu à la sous-section 10 de l'article susvisé et des attributions consultatives du comité.

6° Représentants de proximité

Un accord d'entreprise majoritaire déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts peut mettre en place des représentants de proximité (art. L. 2313-7 du code du travail).

Cet accord détermine le nombre de représentants de proximité, leurs attributions notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, leurs modalités de désignation, les moyens dont ils disposent (heures de délégation, locaux, moyens matériel) et leurs modalités de fonctionnement.

Les représentants de proximité sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

7° Budgets

7.1. Budget de fonctionnement

L'employeur verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés et de 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés.

7.2. Budget des activités sociales et culturelles (ASC)

Le budget des ASC sera établi par accord d'entreprise conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il ne saurait être inférieur à 0,50 % pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Fait à Courbevoie, le 12 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 12 janvier 2026

relatif à la modification de l'article 37 « Licenciement »
et de l'article 39 « Retraite » de la convention collective

NOR : ASET2650351M

IDCC : 2247

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

Planète CSCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FSPBA CGT ;

SNECAA CFE-CGC ;

CFDT banques et assurances,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 37 | Licenciement

Les procédures de licenciement sont celles prévues par le code du travail (articles L. 1231-1 et suivants).

Tout salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté a droit au moment de son licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement.

Pour le calcul de l'indemnité, le salaire mensuel de référence est constitué de la rémunération fixe brute ainsi que de la rémunération variable, hors éléments de rémunération à caractère exclusivement collectif (ex : participation, intéressement) et/ou exceptionnels. Il sera calculé, selon la règle la plus favorable pour le salarié, sur la base du douzième du total des salaires bruts perçus par l'intéressé au cours des douze derniers mois ou sur la base du tiers du total des salaires bruts perçus par l'intéressé au cours des trois derniers mois précédant la date de la rupture.

L'indemnité prévue au présent article se calcule, par tranches additionnelles, comme suit :

- de 8 mois jusqu'à 18 mois d'ancienneté : 50 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent ;
- au-delà de 18 mois et jusqu'à 3 ans d'ancienneté : 100 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent ;
- au-delà de 3 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 25 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent par année d'ancienneté ;
- au-delà de 10 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté : 50 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent par année d'ancienneté ;
- au-delà de 20 ans d'ancienneté : 75 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent par année d'ancienneté.

Pour les deux premières tranches, l'intégralité de la somme afférente est versée, y compris si la tranche est incomplète.

Pour les tranches suivantes, si la dernière année est incomplète au sein de la dernière tranche, le calcul sera fait au prorata du nombre de mois effectivement accomplis au sein de celle-ci.

L'indemnité de licenciement ne saurait au total dépasser 15 mois de salaire calculés sur la base du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa 3 du présent article.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité légale de licenciement. Toutefois, elle ne saurait lui être inférieure.

Article 39 | Retraite

1° Départ à la retraite

Le salarié qui entend faire valoir ses droits à la retraite, à partir d'au moins 62 ans, sauf dispositifs dérogatoires prévus par la loi, doit en informer par écrit son employeur.

Le délai de prévenance est fixé à :

- 1 mois si l'ancienneté du salarié est inférieure à 2 ans ;
- 2 mois si l'ancienneté du salarié est supérieure ou égale à 2 ans.

Ce délai ne préjuge pas des délais d'instruction des demandes de liquidation par les caisses de retraite.

Ce départ volontaire ne constitue pas une démission.

L'indemnité de départ à la retraite tient compte du nombre d'années d'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou dans le groupe :

- si l'ancienneté du salarié est inférieure ou égale à 20 ans, l'indemnité de départ à la retraite est égale à 20 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté ;
- si l'ancienneté du salarié est supérieure à 20 ans et au plus égale à 30 ans, l'indemnité de départ à la retraite est égale à 25 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté ;
- si l'ancienneté du salarié est supérieure à 30 ans, l'indemnité de départ à la retraite est égale à 30 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté.

Pour la dernière année, si elle est incomplète, le calcul sera effectué au prorata du nombre de mois effectivement accomplis au cours de cette année.

Cette indemnité est plafonnée à une année de salaire.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité légale de départ à la retraite. Toutefois, elle ne saurait lui être inférieure.

2° Mise à la retraite

L'employeur interroge par écrit, tous les ans, le salarié qui a atteint l'âge de la mise à la retraite (67 ans sauf dispositifs dérogatoires prévus par la loi) sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite et ce jusqu'à son 69^e anniversaire.

Cette demande est adressée au salarié 3 mois avant la date à partir de laquelle il remplit la condition d'âge lui permettant de bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein.

Le salarié répond dans le mois qui suit la date à laquelle l'employeur l'a interrogé. Si le salarié donne son accord, sa mise à la retraite est possible. À défaut d'accord du salarié, l'employeur ne peut pas le mettre à la retraite.

En revanche, l'employeur peut mettre à la retraite d'office le salarié à partir de 70 ans. Le délai de prévenance est fixé à 6 mois. Dans ce cas, l'accord du salarié n'est pas nécessaire.

L'indemnité de départ à la retraite tiendra compte du nombre d'années d'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou dans le groupe. Elle se calcule comme suit par tranches additionnelles conformément aux dispositions légales en vigueur :

- jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/4 du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois de salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté.

Pour la dernière année, si elle est incomplète, le calcul sera effectué au prorata du nombre de mois effectivement accomplis au cours de cette année.

Cette indemnité est plafonnée à une année de salaire.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité légale de mise à la retraite. Toutefois, elle ne saurait lui être inférieure.

Fait à Courbevoie, le 12 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 45 du 20 février 2026

relatif à la réévaluation des salaires minima conventionnels au 1^{er} avril 2026

NOR : ASET2650360M

IDCC : 2272

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

MAIAGE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FO transport,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suite à l'évolution de l'indice des prix à la consommation et du Smic, les partenaires sociaux se sont entendus sur la réévaluation des salaires minima conventionnels.

Par ailleurs, les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 (art. 29) relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

Enfin, il convient de rappeler que le code du travail (art. L. 2261-23-1) impose comme une des conditions préalables à l'extension des accords et conventions de branche que ceux-ci prévoient des dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés ou à défaut, de mentionner les justifications expliquant l'absence de telles stipulations. Or il n'existe pas de stipulations particulières à l'avenant n° 45 concernant les entreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où cette disposition conventionnelle, relative à la réévaluation des salaires minima conventionnels applicable à compter du 1^{er} avril 2026, en s'appliquant à toutes les entreprises sans distinction d'effectif, garantit le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et

les femmes ainsi que le principe d'égalité de traitement entre les salariés de la branche et les protégés ainsi contre les mesures pouvant être considérées comme discriminatoires.

I. Salaires minima à compter du 1^{er} avril 2026

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1^{er} avril 2026 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la valeur du point à 4,632 euros et la partie fixe à 1 052,484 euros.

À titre exceptionnel, pour l'année 2026, le montant du salaire minima conventionnel pour les deux premiers coefficients est de :

- 1 863,00 euros pour le coefficient 170 ;
- 1 913,63 euros pour le coefficient 185.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers. Employés

(En euros.)

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 heures/mois)
Niveau I	1 ^{er} échelon	170	1 863,00
	2 ^e échelon	185	1 913,63
Niveau II	1 ^{er} échelon	200	1 978,92
	2 ^e échelon	215	2 048,40
	3 ^e échelon	230	2 117,89
	4 ^e échelon	245	2 187,37
Niveau III	1 ^{er} échelon	260	2 256,85
	2 ^e échelon	280	2 349,50

Agents de maîtrise

(En euros.)

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 heures/mois)
Niveau IV	1 ^{er} échelon	260	2 256,85
	2 ^e échelon	280	2 349,50
	3 ^e échelon	320	2 534,78
Niveau V	1 ^{er} échelon	430	3 044,32
	2 ^e échelon	500	3 368,58
	3 ^e échelon	580	3 739,15

(En euros.)

		Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 heures/mois)
Niveau VI	1 ^{er} échelon	430	36 531,89
	2 ^e échelon	500	40 422,93
	3 ^e échelon	580	44 869,83
Niveau VII		760	54 875,85
Niveau VIII		1120	74 886,40
Niveau IX		1470	94 341,59

II. Indemnités de repas

À compter du 1^{er} avril 2026, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'annexe III sont fixées comme suit :

- indemnité repas : 10,40 € ;
- panier de nuit : 7,50 €.

III. Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur afin d'être applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective assainissement et maintenance industrielle.

Fait à Paris, le 20 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 10 février 2026

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

NOR : ASET2650341M

IDCC : 2609

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

CAPEB Normandie ;

FFB Normandie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

URCB CFDT ;

CFE-CGC-BTP ;

BATI-MAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Normandie.

Article 2

Pour la région Normandie, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des

salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année comme suit :

À compter du 1^{er} avril 2026 :

Niveau A	1 833,19 €
Niveau B	1 937,51 €
Niveau C	2 104,47 €
Niveau D	2 324,55 €
Niveau E	2 493,65 €
Niveau F	2 763,06 €
Niveau G	3 082,36 €
Niveau H	3 386,15 €

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Caen, le 10 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 20 février 2026

à l'accord du 25 novembre 2025
relatif aux frais de santé

NOR : ASET2650281M

IDCC : 3016

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

SYNESI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant vise à modifier les taux de cotisation tels que prévus dans l'accord collectif relatif aux frais de santé signé le 25 novembre 2025 ainsi qu'à prendre en compte les évolutions réglementaires intervenues pour les retranscrire dans le tableau des garanties.

Article 1^{er} | Modification de l'article 2.2

L'article 2.2 « Modalités de cotisation » est modifié dans les conditions suivantes :

Dans le tableau fixant les taux de cotisations des salariés qui ne relèvent pas du régime local d'Alsace-Moselle :

- à la ligne « formule base 1 », « facultatif salarié », « plus base 3 », le taux pour la colonne « conjoint » de 0,65 % est remplacé par 0,83 % ;
- à la ligne « formule base 1 », « facultatif salarié », « plus base 3 », le taux pour la colonne « enfant » de 0,31 % est remplacé par 0,38 %.

Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 2 | Modification de l'annexe

Le tableau de niveau de garanties en annexe de l'accord du 25 novembre 2025 est intégralement remplacé par le tableau en annexe du présent avenant afin de prendre en compte les évolutions réglementaires.

Article 3 | Dispositions spéciales applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à mettre à jour les dispositions relatives à l'accord frais de santé et le tableau des garanties, les partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les structures de moins de 50 salariés.

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

Article 4 | Dispositions finales

4.1. Durée de l'avenant

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

4.2. Entrée en vigueur de l'avenant

Cet avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} mars 2026.

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

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

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

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

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

4.4. Dépôt et extension

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

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

Fait à Paris, le 20 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe Tableau de garanties à compter du 1^{er} janvier 2026

Remboursement total dans la limite des frais réels, y compris remboursement de l'AMO dès lors qu'elle intervient.

NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENTS			
	BASE 1	BASE 2	BASE 3	PRÉCISIONS
HOSPITALISATION (médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique)				
Honoraires, actes et soins				
Médecins signataires DPTM	120% BR	125% BR	150% BR	Actes de chirurgie, anesthésie, obstétrique, actes techniques médicaux et autres actes pratiqués en hospitalisation.
Médecins non signataires DPTM	100% BR	105% BR	130% BR	
Séjours				
Frais de séjour	100% BR	125% BR	150% BR	Forfait journalier facturé par les établissements hospitaliers, à l'exclusion des établissements médico-sociaux (EHPAD : Établissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes, maisons de retraite, MAS : Maisons d'Accueil Spécialisées). Prise en charge illimitée dans les établissements de santé.
Forfait journalier hospitalier	Frais réels	Frais réels	Frais réels	
Chambre particulière	Néant	0,75% PMSS par jour	1,25% PMSS par jour	
Lit d'accompagnant	Néant	0,75% PMSS par jour	1,25% PMSS par jour	
Transport prescrit et remboursé par l'AMO	100% BR	100% BR	100% BR	En secteur conventionné. Forfait par nuitée pour l'accompagnant d'un assuré de moins de 14 ans ou de 70 ans et plus.
Participation du patient	Frais réels	Frais réels	Frais réels	
La participation forfaitaire des actes supérieurs à 120 € est prise en charge par la mutuelle, ainsi que celle due lors d'un passage non programmé dans une structure d'un établissement de santé (Forfait Patient Urgence).				
SOINS COURANTS				
Honoraires médicaux : Consultations et visites des Médecins Généralistes				
Médecins signataires DPTM	120% BR	120% BR	120% BR	
Médecins non signataires DPTM	100% BR	100% BR	100% BR	
Honoraires médicaux : Consultations et visites des Médecins spécialistes				
Médecins signataires DPTM	150% BR	170% BR	200% BR	
Médecins non signataires DPTM	130% BR	150% BR	180% BR	
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE)				
Médecins signataires DPTM	120% BR	125% BR	150% BR	
Médecins non signataires DPTM	100% BR	105% BR	130% BR	
Actes techniques médicaux (ATM) et de chirurgie (ADC)				
Médecins signataires DPTM	120% BR	125% BR	150% BR	
Médecins non signataires DPTM	100% BR	105% BR	130% BR	

NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENTS			
	BASE 1	BASE 2	BASE 3	PRÉCISIONS
SOINS COURANTS suite				
Honoraires paramédicaux				
Auxiliaires médicaux (dont les infirmières, les masseurs-kinésithérapeutes, les orthophonistes, les orthoptistes et les pédicures-podologues)	100% BR	100% BR	125% BR	
Psychologues (actes remboursés Sécurité sociale)	100% BR	100% BR	100% BR	
Analyses et examens de laboratoire				
Remboursés par l'AMO	100% BR	100% BR	125% BR	
Médicaments				
Médicaments à Service Médical Rendu important	100% BR	100% BR	100% BR	
Médicaments à Service Médical Rendu modéré	100% BR	100% BR	100% BR	
Médicaments à Service Médical Rendu faible	15% BR	100% BR	100% BR	
Matériel médical				
Orthopédie, accessoires, appareillage et autres prothèses remboursées par l'AMO (hors auditives, dentaires et optiques)	100% BR	125% BR	150% BR	
Véhicule pour personne en situation de handicap : location courte durée	100 % Santé	100 % Santé	100 % Santé	Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation.
Prothèse capillaire 100 % Santé (Classe I et Classe II)	100 % Santé	100 % Santé	100 % Santé	Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation.
Prothèse capillaire à tarif maîtrisé (Classe III) ou à tarif libre (Classe IV)	100% BR	125% BR	150% BR	Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation.
+ Forfait supplémentaire	Néant	100 €/An	200 €/An	Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation.
Participation du patient	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120 €
DENTAIRE				
Soins et prothèses 100% santé (tels que définis réglementairement) - Panier de remboursement défini selon la localisation dentaire et le matériau utilisé				Le professionnel de santé a l'obligation de vous proposer au moins un équipement « 100% santé » et d'établir un devis.
Panier 100% santé	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Actes soumis à des honoraires limites de facturation (HLF).
Panier à honoraires maîtrisés et Panier à honoraires libres - Panier de remboursement selon la localisation dentaire et le matériau utilisé				
Soins, actes et consultations	100% BR	100% BR	100% BR	Panier à honoraires maîtrisés soumis à des honoraires limites de facturation.
Inlays-onlays	125% BR	150% BR	175% BR	
Inlays-core	125% BR	125% BR	150% BR	
Prothèses dentaires (dont prothèses amovibles, prothèses sur implants et bridges) sur dents visibles : incisives, canines et prémolaires	150% BR	225% BR	300% BR	
Prothèses dentaires (dont prothèses amovibles, prothèses sur implants et bridges) sur dents non visibles : molaires	125% BR	175% BR	250% BR	
Orthodontie remboursée par l'AMO	150% BR	200% BR	250% BR	Par semestre de traitement et par bénéficiaire.

NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENTS			
	BASE 1	BASE 2	BASE 3	PRÉCISIONS
DENTAIRE suite				
Actes non remboursés par l'AMo				
Parodontologie	200 €	300 €	400 €	Forfait par année civile et par bénéficiaire.
Implantologie	200 €	300 €	400 €	Forfait par année civile et par bénéficiaire.
OPTIQUE				
<p>La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 et rappelées ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). Aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale. Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique. <p>Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement.</p> <p>Par dérogation aux dispositions ci-dessus, la période est ramenée à un an en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L 165-1 du Code de la Sécurité sociale.</p> <p>Prise en charge de la monture dans la limite de 100 €.</p>				
Equipements 100% santé (tels que définis réglementairement) (verres et/ou monture) - Classe A - soumis à des prix limites de vente (PLV).				Le professionnel de santé a l'obligation de proposer au moins un équipement « 100% santé » et d'établir un devis.
Monture	Frais réels	Frais réels	Frais réels	
Verres (tous types de correction)	Frais réels	Frais réels	Frais réels	
Prestations d'appairage	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Prestation appliquée lorsqu'un équipement comporte des verres de corrections différentes.
Autres suppléments (dont filtres, prismes, verres iséiconiques, système antiptosis et prestations d'adaptation)	Frais réels	Frais réels	Frais réels	
Equipements hors 100% santé (verres et/ou monture) - Classe B - tarifs libres				
Monture	90 €	100 €	100 €	Forfait par monture et par bénéficiaire. Y compris le remboursement de l'AMo et le ticket modérateur.
Verre simple Verre complexe Verre très complexe	Voir Grille Optique Base 1	Voir Grille Optique Base 2	Voir Grille Optique Base 3	
Prestation d'adaptation verres de classe B	100% BR	100% BR	100% BR	
Autres suppléments pour verres de classe B (dont filtres, prismes, verres iséiconiques, système antiptosis et prestations d'adaptation)	100% BR	100% BR	100% BR	
Lentilles				
Lentilles remboursées par l'AMo	100 % BR + 100 €/An	100 % BR + 150 €/An	100 % BR + 200 €/An	Forfait par année civile et par bénéficiaire. Sur prescription médicale. Y compris les jetables.
Lentilles non remboursées par l'AMo	100 €/An	150 €/An	200 €/An	Forfait par année civile et par bénéficiaire. Sur prescription médicale. Y compris les lentilles jetables.
Actes de chirurgie des yeux et/ou implants oculaires non pris en charge par le Régime Obligatoire	Néant	250 €/oeil	500 €/oeil	Ces actes de chirurgie (quelle que soit la technique utilisée) et/ou implants oculaires, doivent être destinés à corriger la myopie, l'astigmatisme, l'hypermétropie et/ou la presbytie, à stabiliser une perte d'acuité visuelle, ou à traiter les maladies des yeux.

NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENTS			
	BASE 1	BASE 2	BASE 3	PRÉCISIONS
AIDES AUDITIVES				
Une aide auditive tous les 4 ans par oreille de date à date, dans les limites du plafond de remboursement prévu par le contrat responsable.				
Equipements 100% santé (tels que définis réglementairement) Classe I - soumis à des prix limites de vente (PIV)	Le professionnel de santé a l'obligation de vous proposer au moins un équipement « 100% santé » et d'établir un devis.			
Aides auditives	Frais réels	Frais réels	Frais réels	
Equipements hors 100% santé Classe II - tarifs libres				
Aides auditives jusqu'à 20 ans inclus ou pour les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20° après correction)	121% BR	121% BR	121% BR	Remboursement plafonné à 1700 € TTC par aide auditive y compris le remboursement de l'AMO
Aides auditives pour les plus de 20 ans	250% BR	425% BR	425% BR	Remboursement plafonné à 1700 € TTC par aide auditive y compris le remboursement de l'AMO
Accessoires, entretien, piles, réparations	100% BR	100% BR	100% BR	
CURES THERMALES				
Cures thermales remboursées par l'AMO : soins, transport, hébergement	Néant	100% BR	100% BR	Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermale, transport et hébergement.
PRÉVENTION, BIEN ÊTRE ET SERVICES				
Actes de prévention	100% BR	100% BR	100% BR	Le contrat prend en charge l'ensemble des actes de prévention visés par la réglementation relative au contrat responsable.
Médecines douces : Ostéopathie, Chiropractie, Microkinésithérapie, Acupuncture, Auriculothérapie, Mésothérapie, Bio-kinergie, Kiné méthode Mézières, TENS – neurostimulation électrique transcutanée, Hypnose médicale, Etiopathie, Réflexologie, Sophrologie	40 € par séance (x 4 par année civile)	40 € par séance (x 4 par année civile)	40 € par séance (x 5 par année civile)	Forfait par séance et par bénéficiaire dans la limite d'un nombre de séances déterminé par le niveau de garantie souscrit. Remboursement sur présentation d'une facture nominative acquittée établie par le professionnel sous réserve qu'elle comporte le n°FINESS et/ou le n°ADELI et/ou le n°RPPS et/ou le n° du Registre National des Etiopathes du professionnel concerné sauf pour la sophrologie et la réflexologie pour lesquelles cette référence n'est pas exigée. Seules les séances individuelles de professionnels diplômés, autorisés ou certifiés dans la discipline facturée peuvent faire l'objet d'une prise en charge.
Vaccins prescrits et non remboursés par l'AMO	Néant	Néant	20€	Forfait par année civile et par bénéficiaire.
Assistance	OUI	OUI	OUI	Se référer à la Notice d'Information Assistance

Les nouvelles dispositions s'appliquent pour les frais engagés relatifs à des soins intervenant à compter du 01/01/2026.

Les niveaux d'indemnisation définis s'entendent y compris les prestations versées par l'Assurance Maladie Obligatoire, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires. En fonction du type d'acte, les prestations sont définies par rapport à la Nomenclature Générale des Actes Professionnels (NGAP), à la Classification Commune des Actes Médicaux (CCAM) ou à la Tarification à l'Activité (TAA).

Les taux de remboursement du régime obligatoire correspondent aux taux du régime général.

Le taux du régime général de la Sécurité sociale peut varier en fonction de la situation personnelle (en cas d'ALD par exemple) ou du régime obligatoire d'affiliation (Régimes spéciaux), sans que cette variation au titre ALD ou régimes spéciaux ne puisse être répercutée sur le montant total de remboursement.

Grilles Optiques Forfait par verre, y compris le remboursement de l'AMO et le ticket modérateur	BASE 1		BASE 2		BASE 3	
	ENFANT	ADULTE	ENFANT	ADULTE	ENFANT	ADULTE
VERRES SIMPLES						
Verres unifocaux						
Verre unifocal sphérique, sphère de -6 à +6	60 €	80 €	70 €	90 €	80 €	100 €
Verre unifocal sphéro-cylindrique, cylindre ≤ +4 et sphère de -6 à 0	85 €	90 €	95 €	100 €	105 €	110 €
Verre unifocal sphéro-cylindrique, sphère > 0 et S (sphère + cylindre) ≤ 6	90 €	110 €	100 €	120 €	110 €	130 €
VERRES COMPLEXES						
Verres unifocaux						
Verre unifocal sphérique, sphère < -6 ou > +6	85 €	100 €	95 €	110 €	105 €	120 €
Verre unifocal sphéro-cylindrique, cylindre > +4 et sphère de -6 à 0	90 €	110 €	100 €	120 €	110 €	130 €
Verre unifocal sphéro-cylindrique, cylindre ≥ +0,25 et sphère < -6	100 €	120 €	110 €	130 €	120 €	140 €
"Verre unifocal sphéro-cylindrique, sphère > 0 et S (sphère + cylindre) > 6"	100 €	120 €	110 €	130 €	120 €	140 €
Verres multifocaux						
Verre multifocal ou progressif sphérique, sphère de -4 à +4	120 €	150 €	130 €	160 €	140 €	170 €
Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique, cylindre ≤ +4 et sphère de -8 à 0	130 €	160 €	140 €	170 €	150 €	180 €
Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique, sphère > 0 et S (sphère + cylindre) ≤ 8	130 €	160 €	140 €	170 €	150 €	180 €
VERRES TRÈS COMPLEXES						
Verres multifocaux						
Verre multifocal ou progressif sphérique, sphère de < -4 à ou > +4	120 €	160 €	130 €	170 €	140 €	180 €
Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique, cylindre > +4 et sphère de -8 à 0	120 €	160 €	130 €	170 €	140 €	180 €
Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique, cylindre ≥ +0,25 et sphère < -8	130 €	170 €	140 €	180 €	150 €	190 €
Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique, sphère > 0 et S (sphère + cylindre) > 8	130 €	170 €	140 €	180 €	150 €	190 €

LEXIQUE :

AMO : Assurance Maladie Obligatoire (part Régime Obligatoire).

BR : Base de Remboursement, tarif servant de référence à l'Assurance Maladie Obligatoire pour déterminer le montant du remboursement. Les taux de remboursement sont exprimés sur la base des taux applicables au régime général.

BRR : Base de remboursement reconstituée.

DPTM : Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée.

OPTAM : (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée).

OPTAM-CO : (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie - Obstétrique).

FR : Frais réels.

SMR : Service Médical Rendu : la notion de SMR est évaluée par la Haute Autorité de Santé.

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

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

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

Avenant n° 932 du 29 janvier 2026 relatif aux salaires minima au 1^{er} février 2026

NOR : ASET2650343M

IDCC : 3205

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

FNCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima dans la branche des coopératives de consommateurs à compter de sa date d'effet pour un horaire de travail de 151,67 par mois.

Les partenaires sociaux souhaitent que les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche considérant qu'il n'y a pas lieu de prévoir des modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

Le présent avenant s'applique aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs et a pour objet de déterminer les évolutions des salaires minima à compter du 1^{er} février 2026.

(Voir page suivante.)

Article 2 | Revalorisation des salaires minima

Les parties signataires du présent avenant conviennent des modalités suivantes de revalorisation des salaires minima :

(En euros.)

Groupes	Salaire mensuel minimal
1	1 823,50
2	1 874,69
3	1 897,40
4	1 913,76
5	1 943,37
6	2 017,88
7	2 162,02
8a	2 511,04
8b	2 658,60
9a	2 779,33
9b	3 634,24

Article 3 | Date d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1^{er} février 2026.

Article 4 | Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont signé un accord sur l'égalité professionnelle dans la branche et qu'ils attachent une attention toute particulière à la réduction des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche, que ce soit par leurs propres accords, l'accord de branche ou les index d'égalité d'intensifier leurs efforts pour résorber les écarts constatés.

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 6 | Formalités. Publicité

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 29 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 29 janvier 2026
à l'accord du 27 octobre 2016
relatif à la création d'un régime de retraite surcomplémentaire

NOR : ASET2650344M

IDCC : 3205

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

FNCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT FCS ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet de modifier le gestionnaire de l'ancien FIRES et d'en aménager les modalités d'attribution et de fonctionnement au profit des publics bénéficiaires tels que définis par l'article 4 de l'accord du 27 octobre 2016.

Les partenaires sociaux souhaitent que les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche considérant qu'il n'y a pas lieu de prévoir des modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Modification de l'article 3

L'article 3 « Fermeture du FIRES » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le régime de retraite à prestations définies institué par le protocole d'accord du 23 décembre 1991 est fermé depuis le 1^{er} janvier 2016.

La gestion du fonds fermé avait été confié au groupe Humanis devenu Malakoff Humanis.

À compter du 1^{er} janvier 2026 elle est confiée à Axa.

Les rentes servies antérieurement à cette date le sont par Malakoff Humanis. Celles dont la demande a été faite postérieurement au 1^{er} janvier 2026 seront servies par

Axa sur la base du règlement intérieur établi à compter du 1^{er} janvier 2026, compte tenu du transfert de gestionnaire au 1^{er} janvier 2026.

Il sera procédé à la date du 1^{er} janvier 2026 au transfert des fonds entre Malakoff Humanis et Axa afin de pouvoir assurer le service des rentes à venir. »

Article 2 | Comité de gestion et de suivi

Il sera constitué un comité de gestion et de suivi composé d'un représentant par organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre égal de représentant des entreprises ayant cotisé au FIRES désignés par la FNCC.

Ce comité se réunira une fois par an pour examiner les comptes du régime et le cas échéant proposer des évolutions à Axa compte tenu des fonds en déshérence ou des évolutions pouvant intervenir.

Article 3 | Date d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à la signature du présent avenant.

Article 4 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 5 | Formalités. Publicité

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 29 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 12 février 2026 relatif aux minima conventionnels

NOR : ASET2650318M

IDCC : 3216

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

FDMC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont ouvert la négociation salariale lors de la CPPNI du 14 décembre 2025.

Ils ont partagé leur analyse de la situation économique actuelle qui impacte la distribution des matériaux de construction, et au global, la filière de la construction, marquée par un ralentissement de l'activité.

Tenant compte des données récentes relatives à l'inflation et à l'évolution du Smic, il a été décidé, à l'issue de la présente séance, de réviser les minima conventionnels de la branche, comme suit :

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

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

(Voir page suivante.)

Article 2 | Modifications apportées aux articles 2.2, 2.3 et 3.2.5 de la CCN relatifs aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté

« Article 2.2 | Minima conventionnels

Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} mars 2026.

Ouvriers et employés. Techniciens. Agents de maîtrise

Coefficient 165 : Pf = 1 188,65 €.

Coefficient 170 : Pf = 1 176 €.

Autres coefficients : Pf = 1 149 €.

VP = 4 €.

(En euros)

Niveaux	Coefficients	Salaires minimaux conventionnels
I	165	1 848,65
	170	1 856,00
II	180	1 869,00
	195	1 929,00
	210	1 989,00
III	225	2 049,00
	245	2 129,00
	250	2 149,00
IV	270	2 229,00
	290	2 309,00
	310	2 389,00
V	330	2 469,00
	350	2 549,00

Article 2.3 | Prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} mars 2026 demeure inchangé.

Ouvriers et employés. Techniciens. Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau		Coefficient	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56
II	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65
III	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95

Niveau		Coefficient	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
IV	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
V	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

Article 3.2.5 | *Minima conventionnels*

Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} mars 2026.

VPA = 94,83.

(En euros.)

VI	A	350	33 190,50
	B	380	36 035,40
VII	A	410	38 880,30
	B	450	42 673,50
	C	490	46 466,70
VIII	A	550	52 156,50
	B	600	56 898
	C	650	61 639,50
IX	A	680	64 484,40
	B	750	71 122,50

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

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, et à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-17 du code du travail.

Article 4 | *Entrée en vigueur. Dépôt. Extension*

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter du 1^{er} mars 2026.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés se justifie par l'équilibre global et général du présent texte qui a vocation à s'appliquer aux entreprises et aux salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 5 | *Dénonciation. Révision*

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou y ayant adhéré dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 6 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent texte.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche 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.

Fait à Paris, le 12 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 12 janvier 2026

relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Bas-Rhin)

NOR : ASET2650346M

IDCC : 3248

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

UIMM Alsace,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Alsace et Vosges ;

CFDT Alsace ;

FO Bas-Rhin,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les entreprises du Bas-Rhin, en particulier des filières automobiles, du bâtiment et de l'agroalimentaire entre autres, traversent une période difficile marquée par plusieurs défis.

Le secteur automobile, historiquement fort dans le sud de l'Alsace avec des grands constructeurs automobiles ainsi que ses sous-traitants connaît une réduction significative de la production et un ralentissement des ventes. Cette situation est notamment due à la transition vers des véhicules électriques, qui exige des investissements colossaux pour les fabricants. La pression de la concurrence internationale exacerbe encore les difficultés pour les entreprises locales. Ces conditions difficiles entraînent une réduction des effectifs dans certaines entreprises et une incertitude pour les salariés. Les plans de licenciements sont plus fréquents dans la région que par le passé, affectant non seulement les salariés de ces entreprises, mais aussi les sous-traitants et l'ensemble de la chaîne de valeur.

Le secteur du bâtiment, quant à lui, connaît un ralentissement du rythme de développement des nouveaux projets immobiliers, ce qui réduit l'activité dans le secteur du logement et des infrastructures. Les conséquences se répercutent directement sur les industries liées à cette filière que sont les fabricants de matériel électriques ainsi que les fabricants de machines. De

plus, l'incertitude liée aux réglementations environnementales et aux normes de construction, qui évoluent rapidement, complique davantage la planification des projets à long terme.

La situation actuelle pousse également les acteurs économiques à se réinventer pour s'adapter aux nouvelles réalités. Dans l'automobile, la recherche et l'innovation dans les véhicules écologiques ou autonomes semblent être des pistes pour assurer la pérennité du secteur à moyen et long terme. Le secteur du bâtiment, quant à lui, mise sur la rénovation énergétique et l'adaptation des bâtiments anciens pour répondre aux enjeux environnementaux tout en restant compétitif face à la hausse des prix.

D'autres secteurs sont impactés également tels que la sous-traitance mécanique, le traitement de surface et quelques autres.

Il est donc essentiel que des mesures d'accompagnement soient prises par les autorités publiques pour soutenir ces secteurs. Des aides à l'investissement, une simplification des procédures administratives et un soutien aux formations dans les métiers de demain peuvent contribuer à atténuer ces effets négatifs. La coopération entre les entreprises et les acteurs publics sera un élément clé pour la résilience économique de l'Alsace face à ces défis majeurs afin de les aider à passer cette période qui pourrait être plus durable que les autres périodes de crise connues.

L'objectif de cet accord est donc de définir des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la branche de la métallurgie dans le Bas-Rhin qui se retrouvent confrontées à des difficultés économiques liées à la baisse significative d'activité.

Ces mesures s'inscrivent 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.

Article 1^{er} | Réalisation du diagnostic préalable

Sur la base des éléments d'un diagnostic qualitatif et quantitatif partagé (en annexe du présent accord) de la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie, les signataires ont défini des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en faveur des entreprises et des salariés visés à l'article 2 du présent accord.

Article 2 | Champ d'application de l'accord

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 du Bas-Rhin tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective précitée.

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

Article 3 | Mesures en faveur de l'attractivité de la branche, des entreprises et des métiers industriels dans le Bas-Rhin

3.1. Mesures en faveur de la promotion des atouts des entreprises et des métiers industriels

L'attractivité des entreprises et des métiers industriels joue un rôle déterminant dans la capacité des industries alsaciennes à innover et à rester compétitives, en leur permettant de recruter les compétences dont elles ont besoin.

Les signataires recommandent que soient menées des actions collectives de présentations et d'informations sur la branche, la réalité des entreprises du territoire et la diversité des métiers afin de mettre en perspective auprès d'un large public (les jeunes, les enseignants, les prescripteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi, les demandeurs d'emploi et le grand public) les atouts de la branche, notamment en termes d'insertion et de potentialités d'évolutions professionnelles avec une attention particulière portée sur le développement de la mixité et de la diversité.

3.2. Mesures en faveur de la promotion du dispositif de certifications de la branche

Les certifications professionnelles ont pour objectif de permettre à une personne, quel que soit son statut, d'attester qu'elle détient un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle.

Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourent à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Les signataires décident, afin de favoriser la construction de parcours certifiants reconnus par la branche, de faire progresser le nombre de titulaires d'une certification professionnelle.

Dans ce cadre, ils se sont fixés comme ambition de garantir une meilleure visibilité et lisibilité de l'offre de certification professionnelle de la métallurgie auprès des entreprises, des prescripteurs de l'orientation et de la formation, des salariés et des demandeurs d'emploi.

Il conviendra d'assurer, dans toute la mesure du possible et dans le cadre d'une politique interindustrielle de développement de la certification professionnelle, la complémentarité de l'offre de certification de branche avec les autres certifications professionnelles.

Article 4 | Mesures en faveur de l'emploi industriel dans le Bas-Rhin

4.1. Mesures en faveur du déploiement de démarches de gestion anticipative des parcours et projets professionnels

Au titre des facteurs clés de compétitivité d'une entreprise se trouve notamment sa capacité à mettre en place une gestion anticipative et préventive de l'évolution de ses compétences et par conséquent de ses ressources humaines.

Dans ce cadre, les parties signataires incitent à ce qu'une communication spécifique soit faite sur la GPEC ou GEPP notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, la RSE, et la QVCT auprès des entreprises de la branche, et notamment des TPE-PME.

Les signataires recommandent que soient ainsi menées des actions collectives d'information, de sensibilisation et de présentation de ces démarches, afin que les entreprises puissent s'engager dans des démarches de GPEC ou GEPP, de développement de la marque employeur, de RSE et QVCT.

Afin de faciliter l'accès et l'appropriation de ces dispositifs par les entreprises, notamment les TPE-PME, les signataires recommandent le recours aux outils mis en place par la branche (notamment « RSE-UIMM ») et incitent les entreprises à activer les dispositifs d'accompagnement financés par l'OPCO 2i (diagnostic et accompagnement).

4.2. Mesures en faveur de la promotion des dispositifs d'accompagnement des mobilités professionnelles

Les signataires conviennent, à travers cet accord, de faire la promotion conjointe des dispositifs existants d'accompagnement des mobilités professionnelles (ex : Pro-A, transitions collectives,

projet de transition professionnelle, congé de mobilité...) en tant que réponse aux mutations économiques.

Article 5 | Mesures urgentes en faveur de l'emploi industriel dans le Bas-Rhin

Afin de permettre aux entreprises de la métallurgie de rester compétitives sur leurs marchés, de se diversifier, voire d'accéder à de nouveaux marchés, les signataires – sur la base des éléments du diagnostic qualitatif et quantitatif partagé de la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie dans le Bas-Rhin – conviennent de définir des mesures urgentes visant à accompagner les entreprises et salariés visés à l'article 2 du présent accord face à leurs difficultés actuelles et aux défis structurants et interdépendants à venir.

5.1. Mesures urgentes en faveur du développement des actions de formation professionnelle

Le développement de la formation professionnelle initiale et continue constitue un levier majeur de l'accès à l'emploi et à l'employabilité.

Par le développement d'actions de formation professionnelle concertées, les entreprises et les salariés seront en mesure de s'adapter plus facilement aux différents changements, aboutissant à un avantage concurrentiel certain pour l'entreprise.

Par ailleurs, le déploiement de politiques de formation proactives permet aux entreprises d'améliorer leur productivité, de soutenir leur compétitivité, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, de fidéliser les salariés et de valoriser leur image auprès d'un large public.

Dans ce cadre, les signataires incitent à ce qu'une communication spécifique sur les différents dispositifs qualifiants, notamment les certifications de la branche, soit faite auprès des salariés, des demandeurs d'emploi et des jeunes, notamment lors de forums, du parcours d'intégration dans l'entreprise, et de tout autre moyen de communication qui sera jugé pertinent en fonction du public à atteindre.

5.2. Mesures urgentes en faveur du financement des actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'adaptation à l'emploi, l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi. Elles doivent également permettre aux entreprises de qualifier les personnes nouvellement recrutées afin de faire face aux risques de pertes de compétences dues essentiellement aux évolutions démographiques prévisibles des effectifs de la branche et d'accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process.

Les signataires rappellent que le dispositif n'a pas vocation à financer les formations réglementaires. Une information spécifique sur le recours au dispositif sera réalisée dans le cadre des obligations réglementaires incombant aux entreprises en la matière.

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.

Les prises en charge des actions éligibles se font dans la limite du budget, et selon les conditions, arrêtés par le conseil d'administration de l'OPCO 2i sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

L'UIMM Alsace notifiera aux organisations syndicales les modalités de financement arrêtées par le conseil d'administration de l'OPCO 2i au bénéfice des présentes mesures dès qu'elle en aura été informée.

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 notamment les dispositifs de financement de droit commun que sont le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche.

5.3. Mesures urgentes en faveur du développement des emplois industriels sur le territoire

Les signataires insistent sur la nécessité de nouer des partenariats avec les acteurs de l'emploi sur le territoire et, plus particulièrement, avec les différentes représentations territoriales de FranceTravail afin d'accompagner les implantations d'usines dans le cadre de la réindustrialisation du territoire en explorant toute la potentialité des dispositifs d'insertion existants, notamment la POE (préparation opérationnelle à l'emploi), en favorisant, à chaque fois que cela sera possible, le recours à l'AFEST (action de formation en situation de travail) en ce que cette modalité pédagogique particulière participe de la valorisation et de la transmission des savoirs et compétences métallurgiques traditionnels.

Article 6 | Durée de l'accord et entrée en vigueur

Conformément aux dispositions des articles L. 2222-4 et L. 2261-1 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter du 1^{er} janvier 2026.

Article 7 | Suivi de l'accord

Le suivi du présent accord sera réalisé annuellement à l'occasion d'une réunion de la C2EF comprenant un point spécifique à l'ordre du jour.

Un bilan global sera réalisé dans le cadre de la C2EF au plus tard dans l'année suivant la fin d'application du présent accord.

Ces bilans comprendront notamment les données relatives au nombre d'entreprise ayant eu recours au dispositif ainsi qu'à leur taille, la répartition par catégories socioprofessionnelles, par genre, ainsi que l'âge des salariés formés et la nature de formation suivies, communiquées par l'OPCO 2i.

Un représentant de l'OPCO 2i pourra, à cet effet, participer à ces réunions de la C2EF.

Article 8 | 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 Alsace 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 9 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires de l'accord s'engagent à soutenir les TPE/PME qui en feront la demande dans le cadre de leurs démarches administratives de présentation de leur dossier.

Article 10 | Publicité de l'accord

Les signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

L'UIMM Alsace diffusera sur son site internet une information spécifique comportant le texte du présent accord.

Article 11 | Extension

Après signature du présent accord et notification aux organisations syndicales, les parties signataires s'accordent pour faire procéder à l'extension du présent accord par les pouvoirs publics et chargent l'UIMM Alsace des démarches appropriées.

Article 12 | Formalités de dépôt

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.

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 Strasbourg.

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 Eckbolsheim, le 12 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe Diagnostic partagé.

Réunion du 4 décembre 2025.



1. CONTEXTE DE L'ENQUÊTE

1. L'objectif de l'enquête
2. Les données globales de l'enquête
3. La répartition par secteurs des entreprises répondantes

4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

3

CONTEXTE DE L'ENQUÊTE

La conclusion d'un accord de mesures urgentes nécessite un diagnostic partagé avec les partenaires sociaux

Réalisation d'une enquête de conjoncture auprès des adhérents début septembre 2025 couvrant

- **Le niveau d'activité (actuel, trimestre écoulé, trimestre à venir, début 2026 ...)**
- **Les prix de l'énergie et des matières premières**
- **Le remboursement des prêts PGE**
- **La situation de l'emploi : recrutement, activité partielle, suppressions de postes**
- **La formation professionnelle**

4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

4

CONTEXTE DE L'ENQUÊTE

UIMM ALSACE :

315 entreprises représentant 53 633 salariés

→ **116 répondants représentant 16 968 salariés**

Soit 36,83% des entreprises et 31,64% des effectifs

→ **61 entreprises du Bas-Rhin représentant 6 614 salariés**

→ **55 entreprises du Haut-Rhin représentant 10 354 salariés**

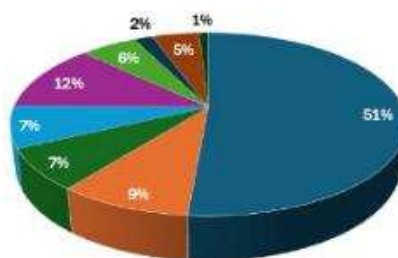
4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accréditation Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

5

CONTEXTE DE L'ENQUÊTE

Répartition des entreprises répondantes par secteurs d'activité



- 24. Metallurgie
- 25. Fabricants de produits métalliques à l'exclusion de machines et équipements
- 26. Fabricants de produits informatiques, électroniques et optiques
- 27. Fabricants d'équipements électriques
- 28. Fabricants de machines et équipements n.c.a.
- 29. Industrie automobile
- 32. Autres industries manufacturières
- 33. Réparation et installation de machines et équipements
- Autres

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accréditation Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

6

2. SITUATION ÉCONOMIQUE

1. Qualité de la situation économique actuelle
2. Qualité de la situation économique par rapport au trimestre précédent
3. Qualité de la situation économique par rapport à l'année dernière
4. Prévisionnel
 1. Pour fin 2025 début 2026
 2. Du carnet de commandes
5. Autres éléments économiques

4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

7

2.1 QUALITÉ DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE

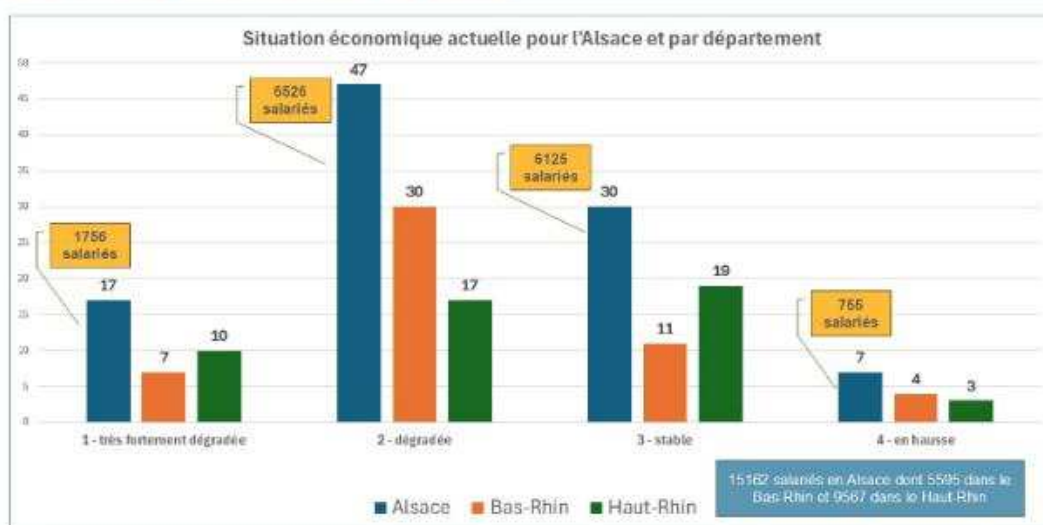
1. Qualité de la situation économique actuelle
 - Alsace / Bas-Rhin / Haut-Rhin
 - Par secteur d'activité Alsace
 - Par secteur d'activité Bas-Rhin / Haut-Rhin

4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

8

LA SITUATION ÉCONOMIQUE ACTUELLE

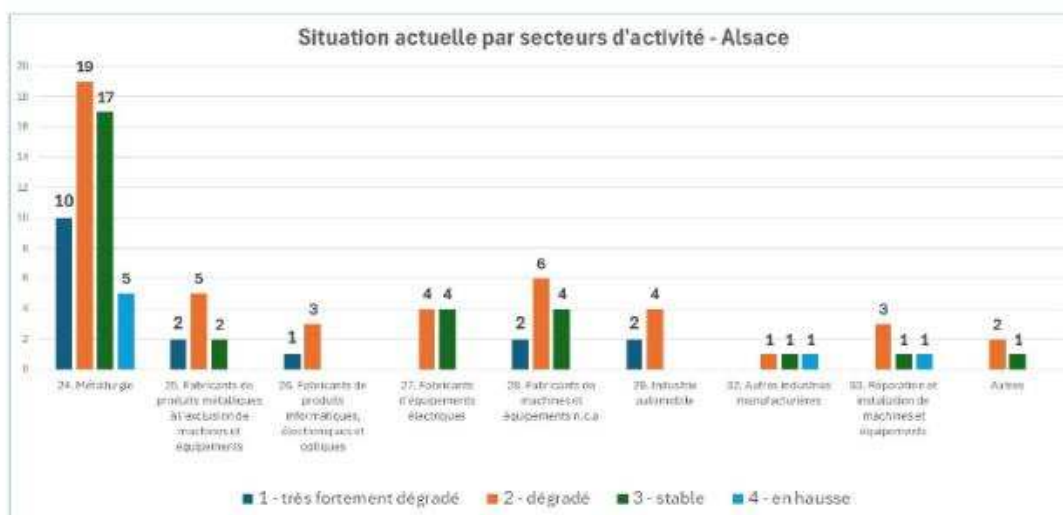


4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

9

LA SITUATION ÉCONOMIQUE

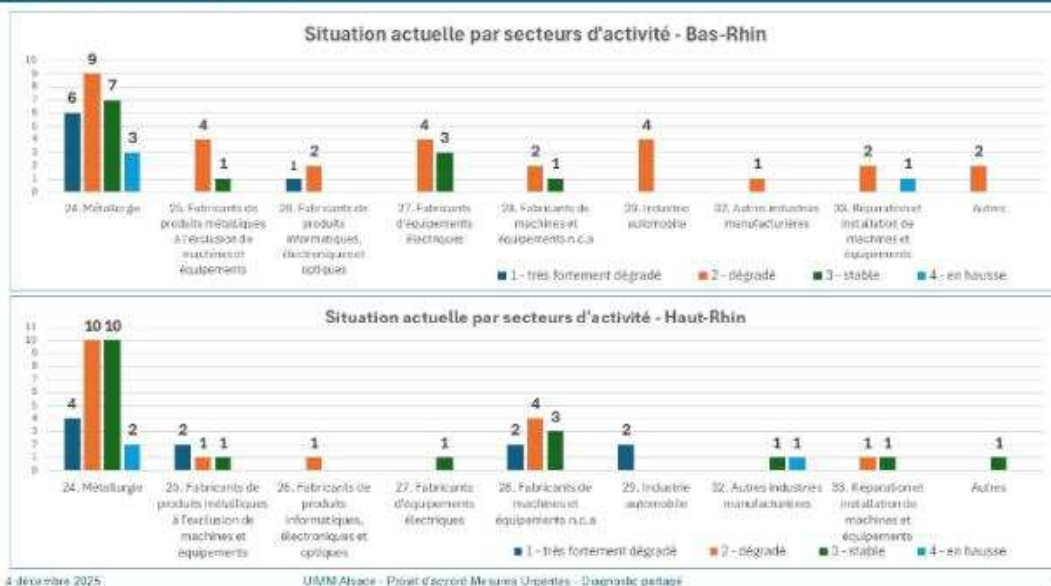


4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

10

LA SITUATION ÉCONOMIQUE



11

2.2 QUALITÉ DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE

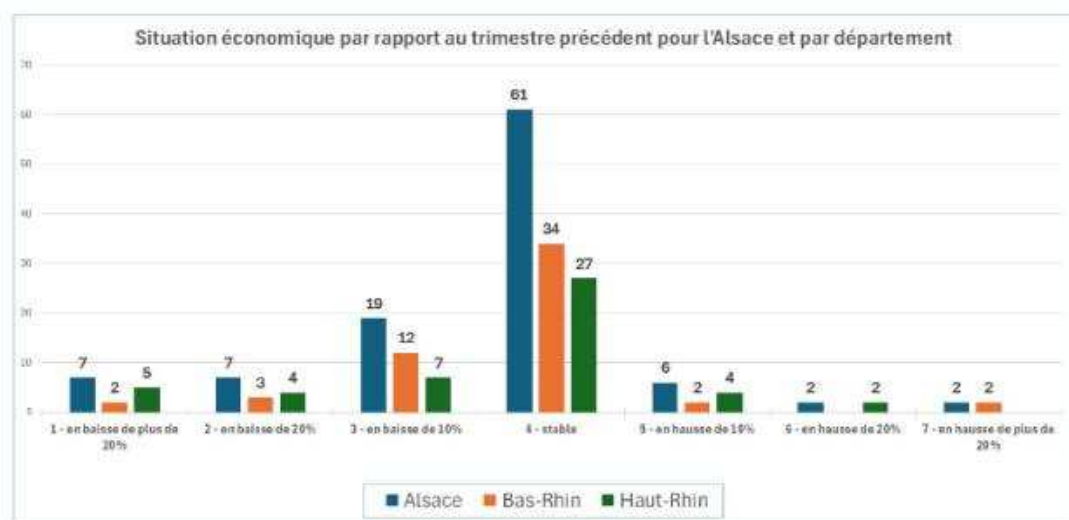
2. Qualité de la situation économique au regard du trimestre précédent
 Alsace / Bas-Rhin / Haut-Rhin
 Par secteur d'activité Alsace
 Par secteur d'activité Bas-Rhin / Haut-Rhin

4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

12

LA SITUATION ÉCONOMIQUE PAR RAPPORT AU TRIMESTRE PRÉCÉDANT

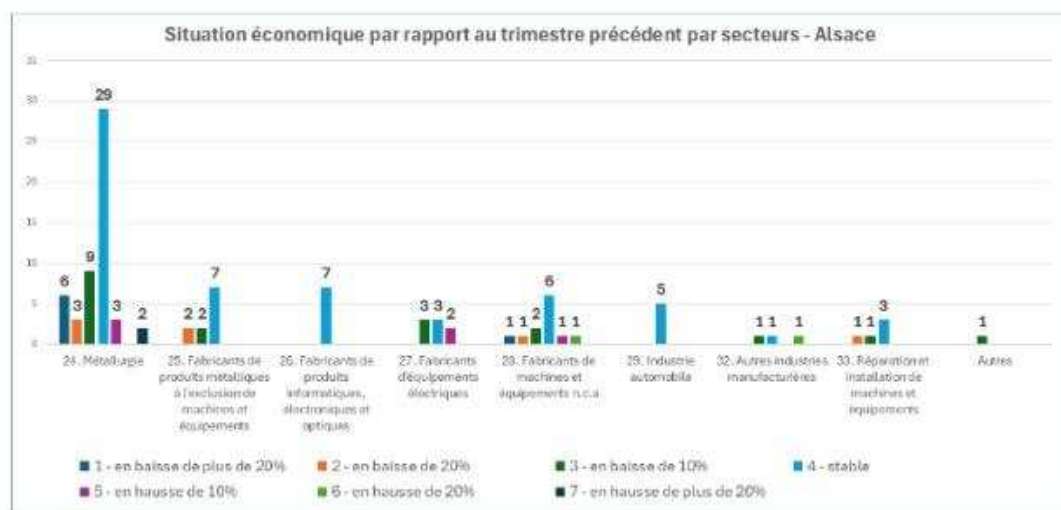


4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

13

LA SITUATION ÉCONOMIQUE PAR RAPPORT AU TRIMESTRE PRÉCÉDANT

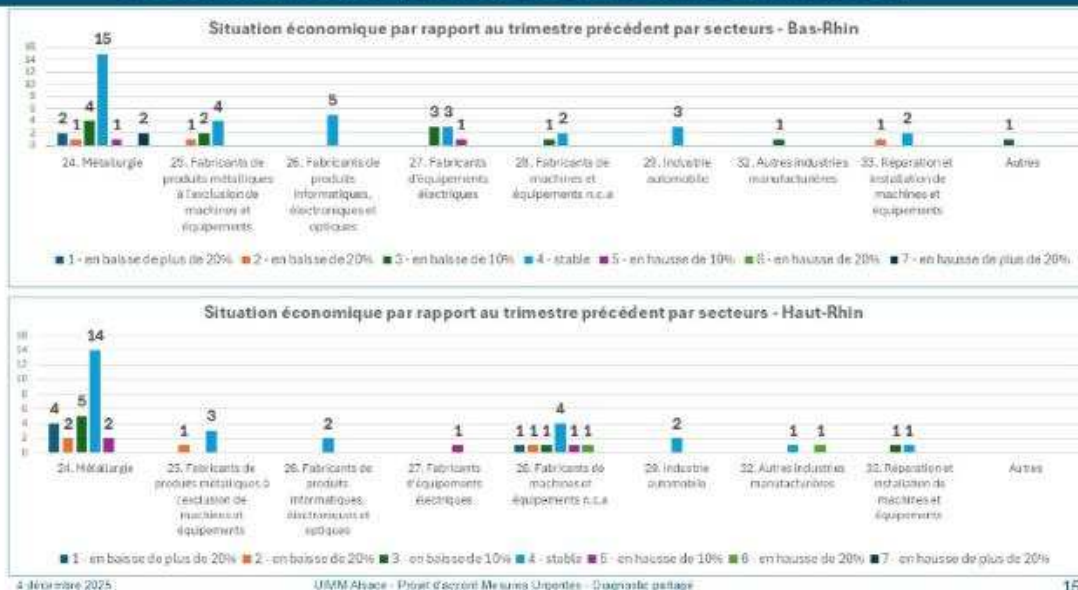


4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

14

LA SITUATION ÉCONOMIQUE PAR RAPPORT AU TRIMESTRE PRÉCÉDANT



15

2.3 QUALITÉ DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE

3. Qualité de la situation économique au regard de l'année dernière

Alsace / Bas-Rhin / Haut-Rhin

Par secteur d'activité Alsace

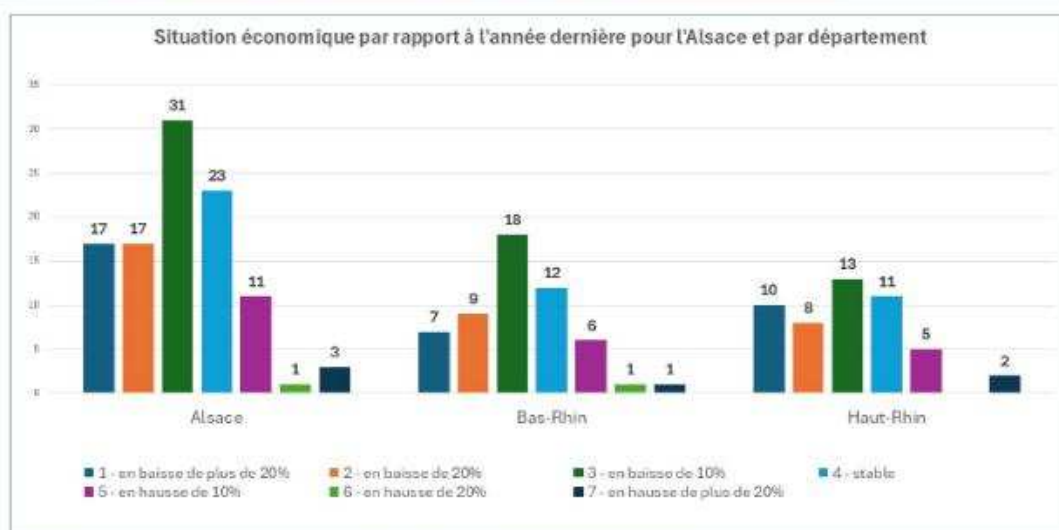
Par secteur d'activité Bas-Rhin / Haut-Rhin

4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

16

LA SITUATION ÉCONOMIQUE PAR RAPPORT À L'ANNÉE DERNIÈRE

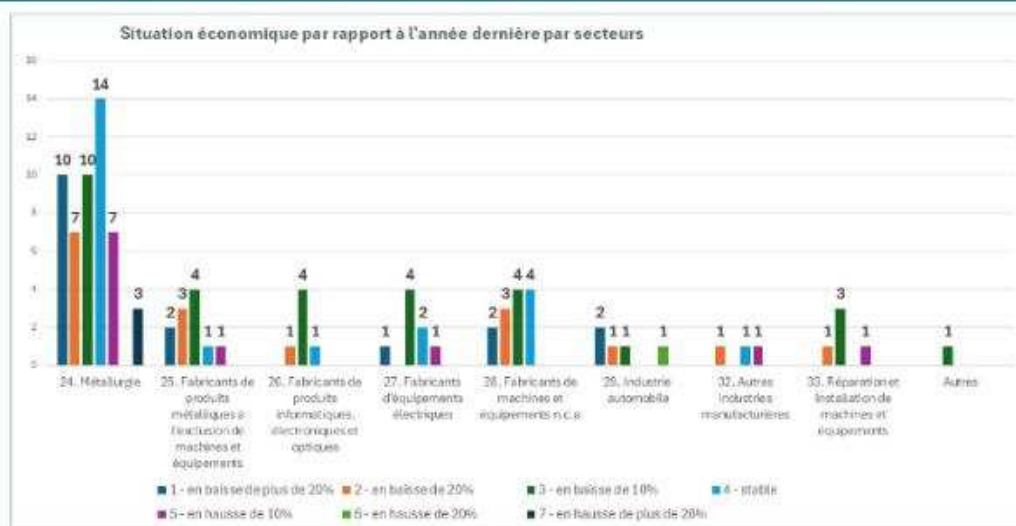


4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

17

LA SITUATION ÉCONOMIQUE PAR RAPPORT À L'ANNÉE DERNIÈRE

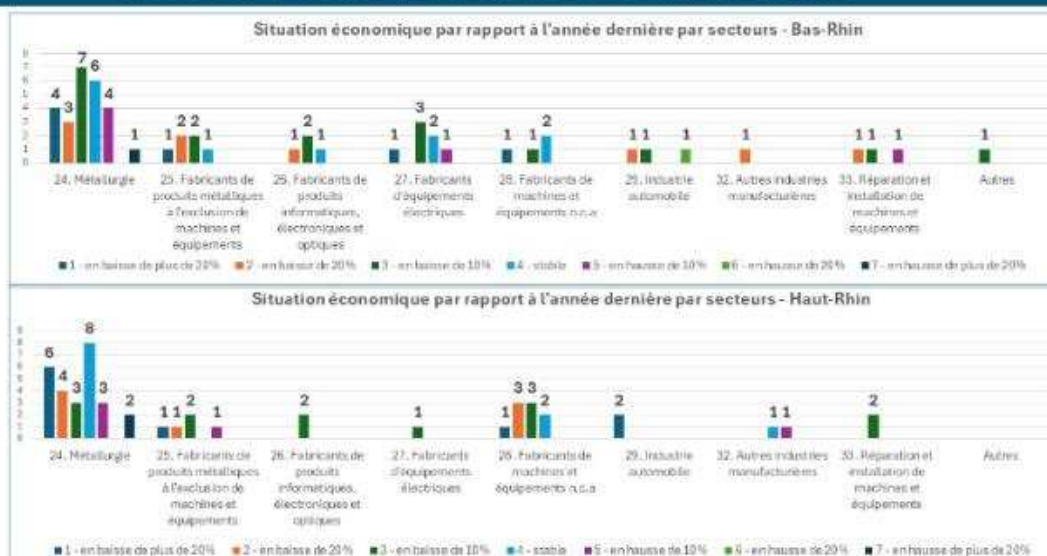


4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

18

LA SITUATION ÉCONOMIQUE PAR RAPPORT À L'ANNÉE DERNIÈRE



4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

19

2.4 PRÉVISIONNEL

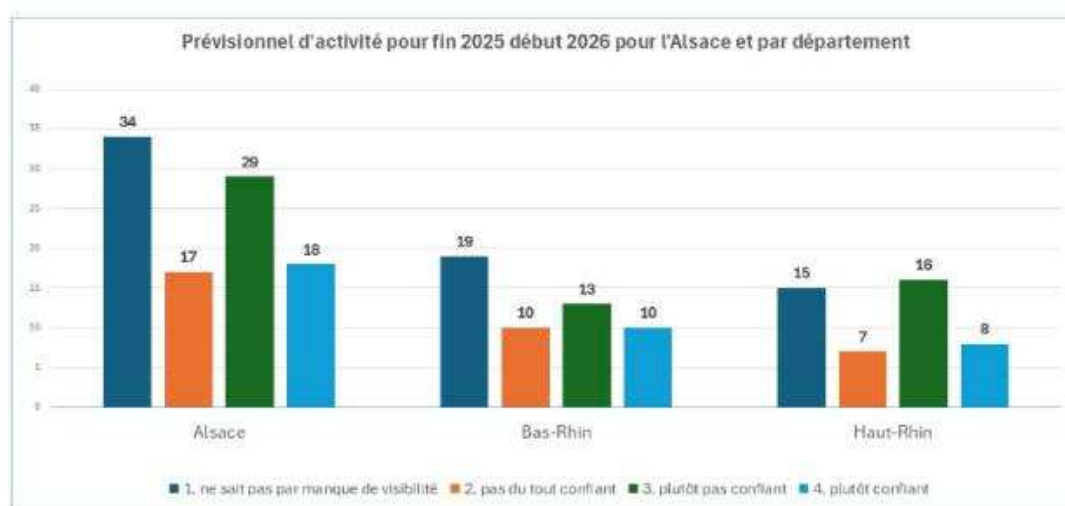
1. Prévisionnel d'activité pour fin 2025 début 2026
2. Prévision du carnet de commandes

4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

20

PRÉVISIONNEL D'ACTIVITÉ POUR FIN 2025 DÉBUT 2026

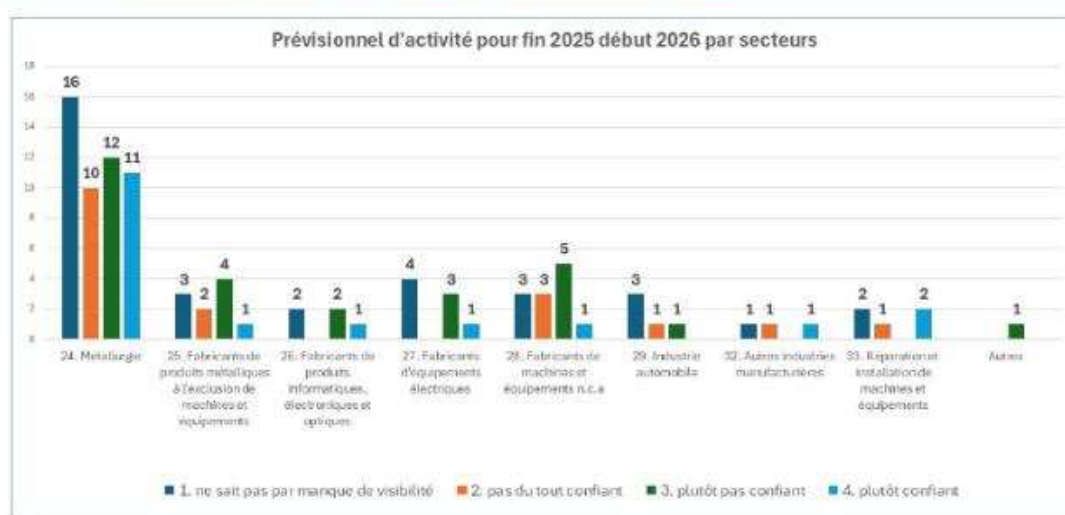


4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

21

PRÉVISIONNEL D'ACTIVITÉ POUR FIN 2025 DÉBUT 2026

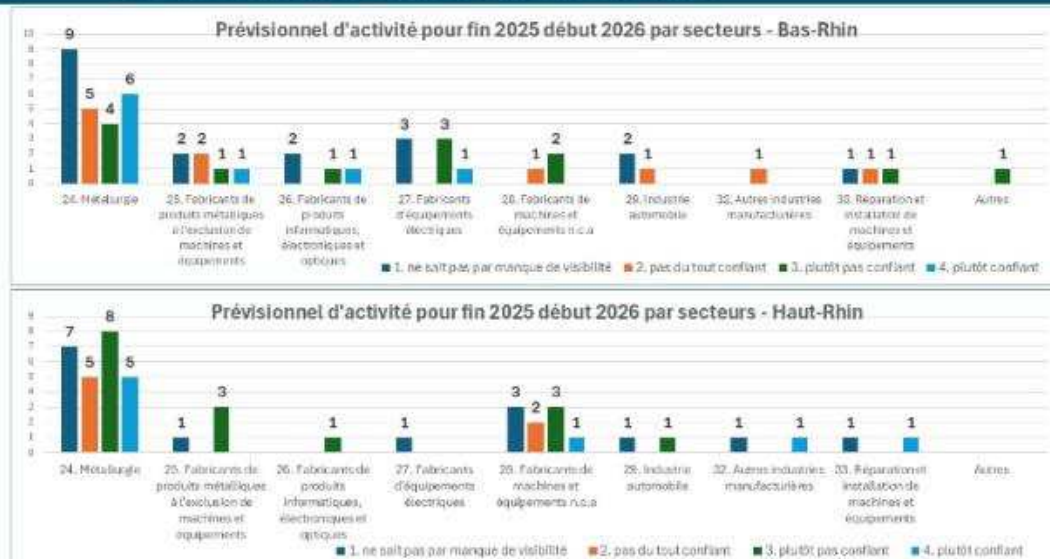


4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

22

PRÉVISIONNEL D'ACTIVITÉ POUR FIN 2025 DÉBUT 2026

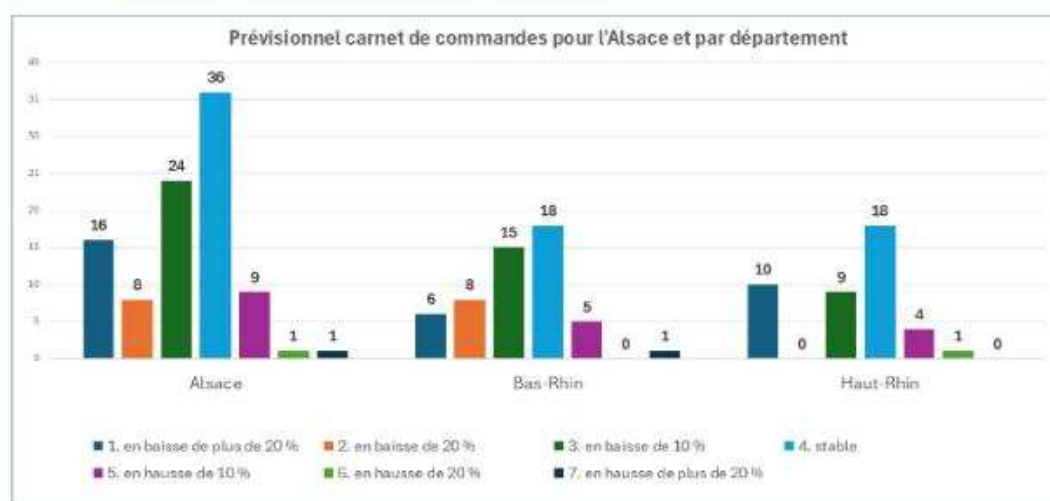


4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'ordonnance Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

23

PRÉVISIONNEL DE CARNET DE COMMANDES

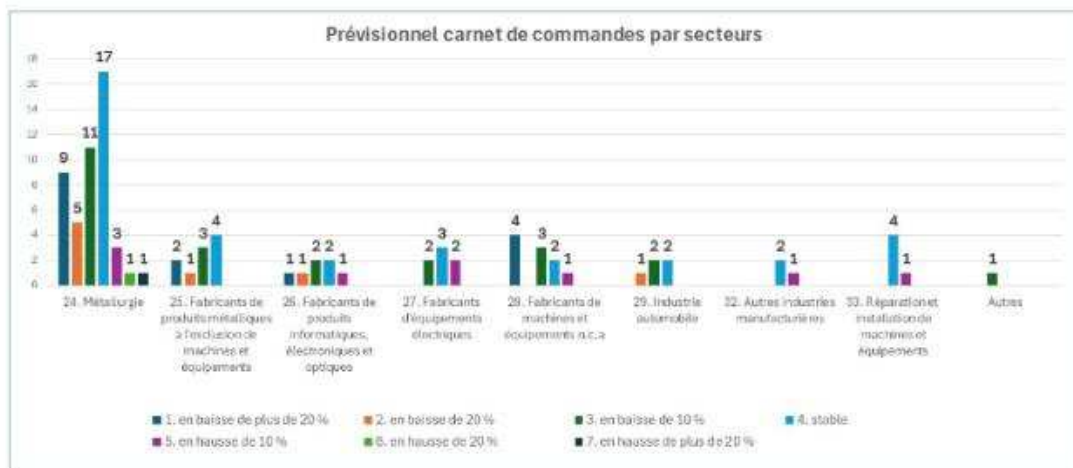


4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'ordonnance Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

24

PRÉVISIONNEL DE CARNET DE COMMANDES

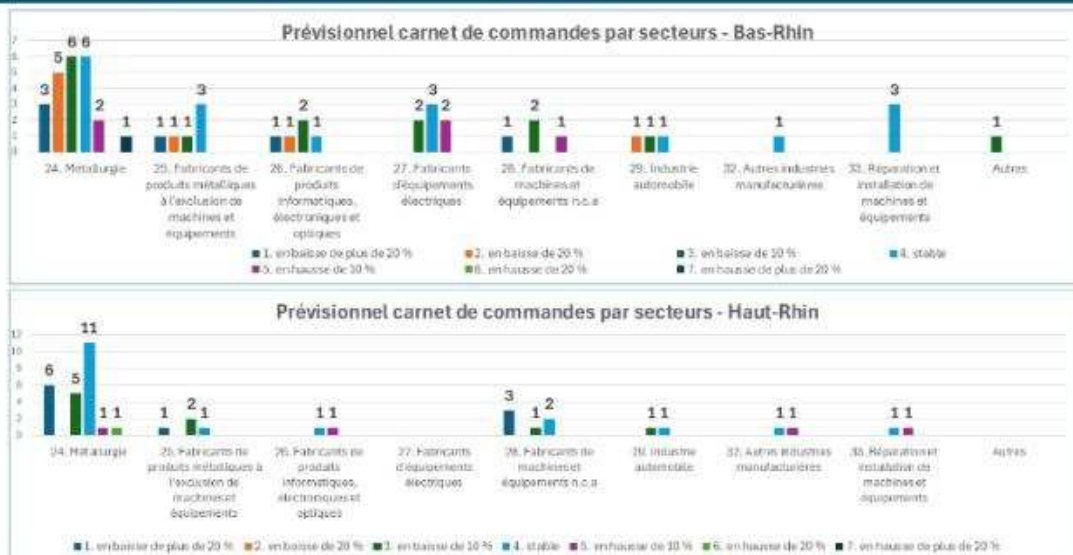


4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

25

PRÉVISIONNEL DE CARNET DE COMMANDES



4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

26

2.5 AUTRES DONNÉES ÉCONOMIQUES

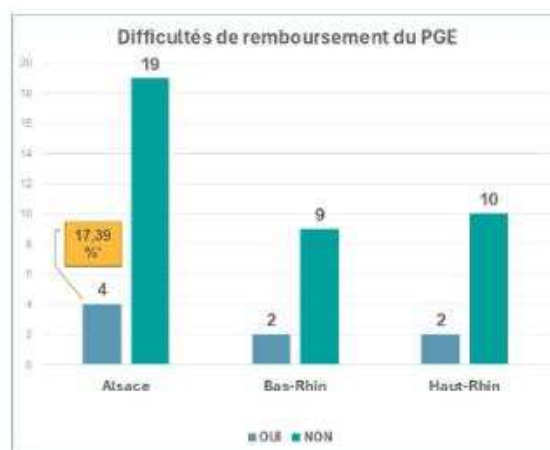
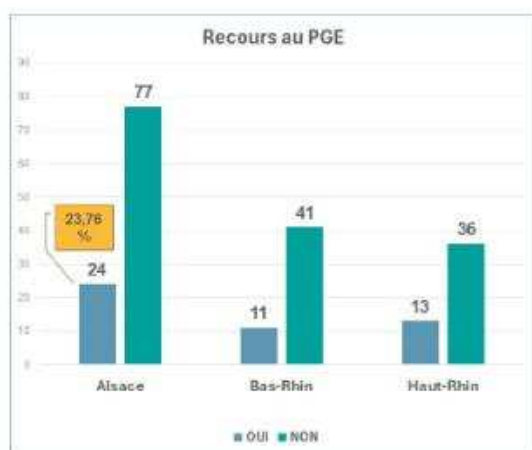
1. Relatives au PGE
2. Relatives aux prix de l'énergie

4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

27

PRÊT GARANTIS PAR L'ÉTAT (PGE)



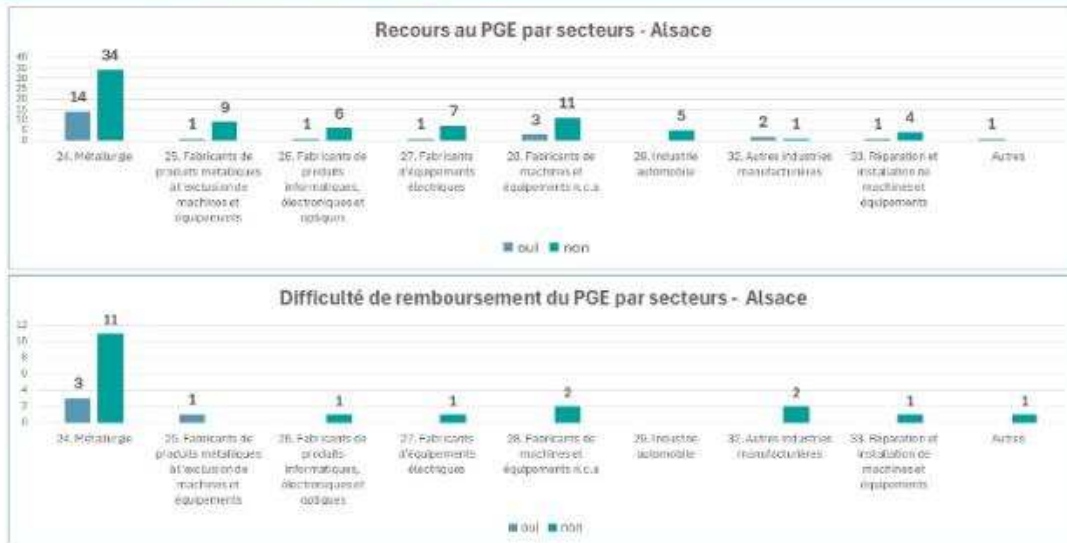
* 23 répondants

4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

28

PRÊT GARANTIS PAR L'ÉTAT (PGE)

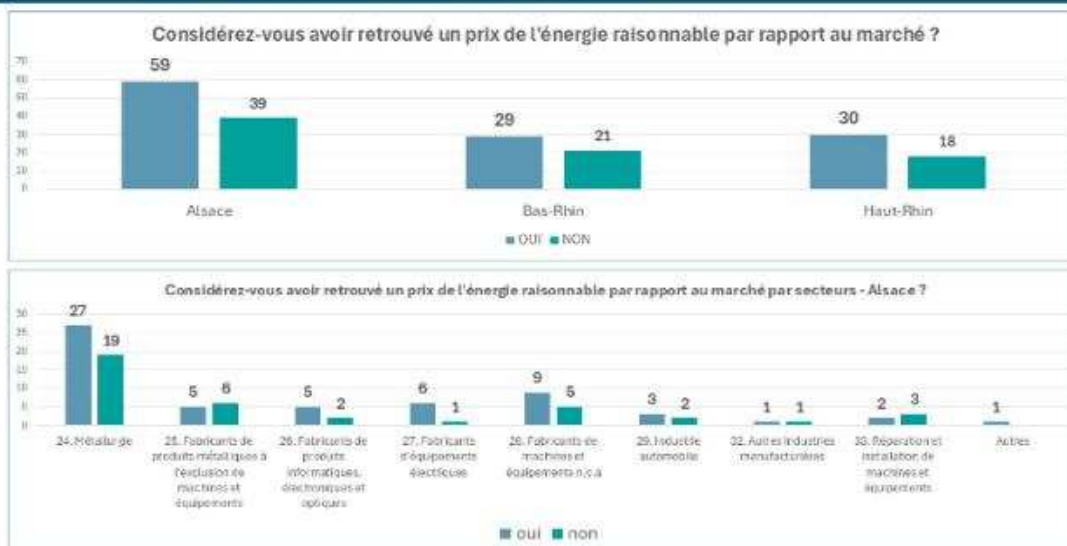


4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

29

PRIX DE L'ÉNERGIE ET DES MATIÈRES PREMIÈRES

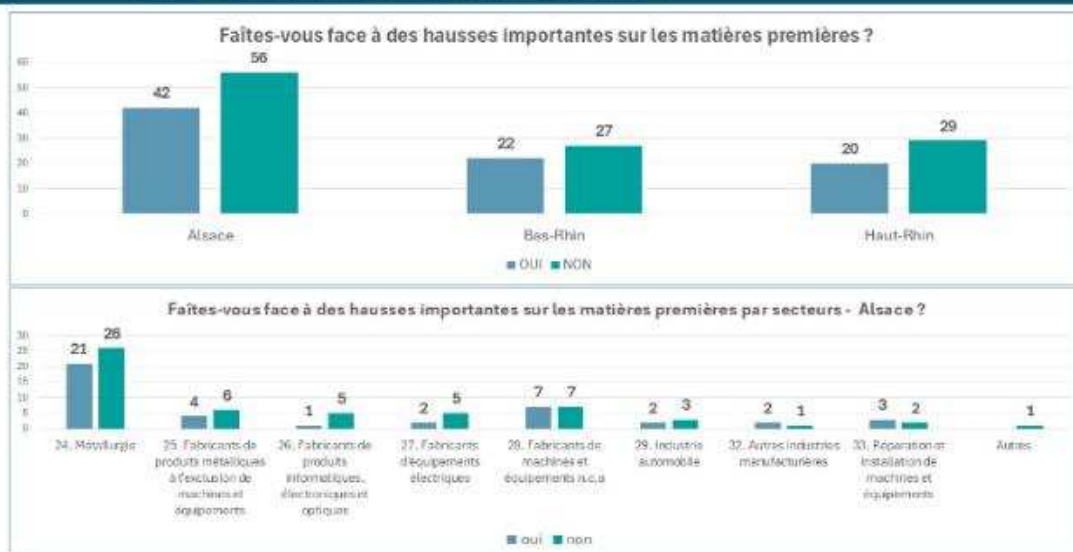


4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

30

PRIX DE L'ÉNERGIE ET DES MATIÈRES PREMIÈRES



4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

31

3. SITUATION DE L'EMPLOI

1. Recrutement
2. Contrats précaires
3. Suppressions de postes sans licenciement
4. Suppressions de postes avec licenciement
5. Recours à des dispositifs d'activité partielle

4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

32

3.1 RECRUTEMENT

- 1.Recrutement au cours des 2 dernières années
- 2.Métiers concernés par ces recrutements
- 3.Difficultés de recrutement

4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

33

3.1 RECRUTEMENT

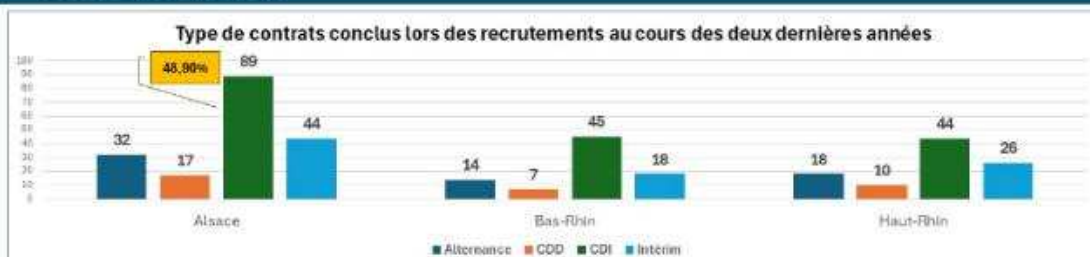


4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

34

3.1 RECRUTEMENT



4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accréditation Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

35

3.1 RECRUTEMENT



Certaines entreprises ont également recruté dans les domaines suivants :

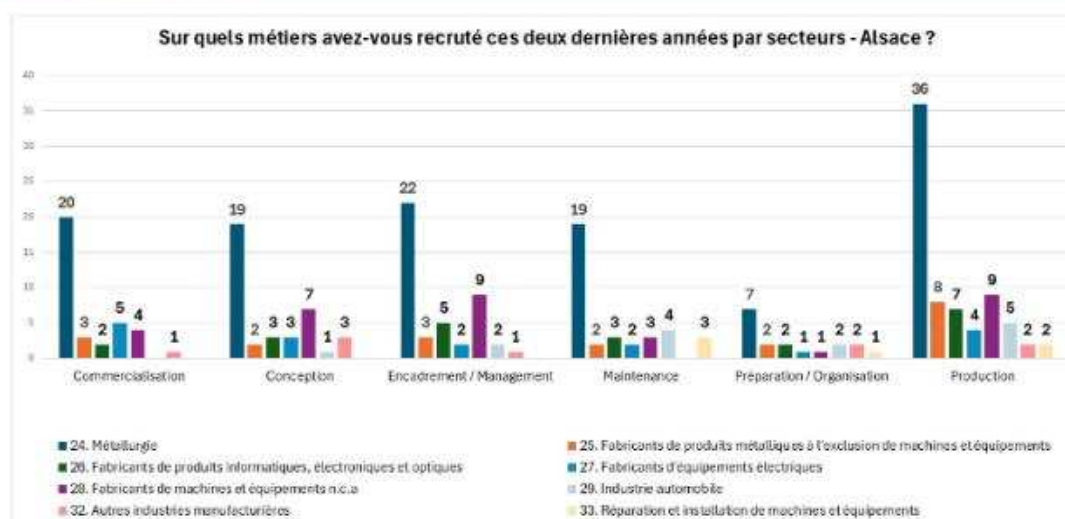
- Achats
- Administratif
- Contrôle de gestion / Comptabilité / Finances
- Documentation ingénierie
- Industrialisation
- Informatique
- Magasin
- Projets
- RH
- Supply chain
- SSE / Qualité

4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accréditation Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

35

3.1 RECRUTEMENT



4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accréditation Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

37

3.1 RECRUTEMENT



4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accréditation Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

38

3.2 CONTRATS PRÉCAIRES

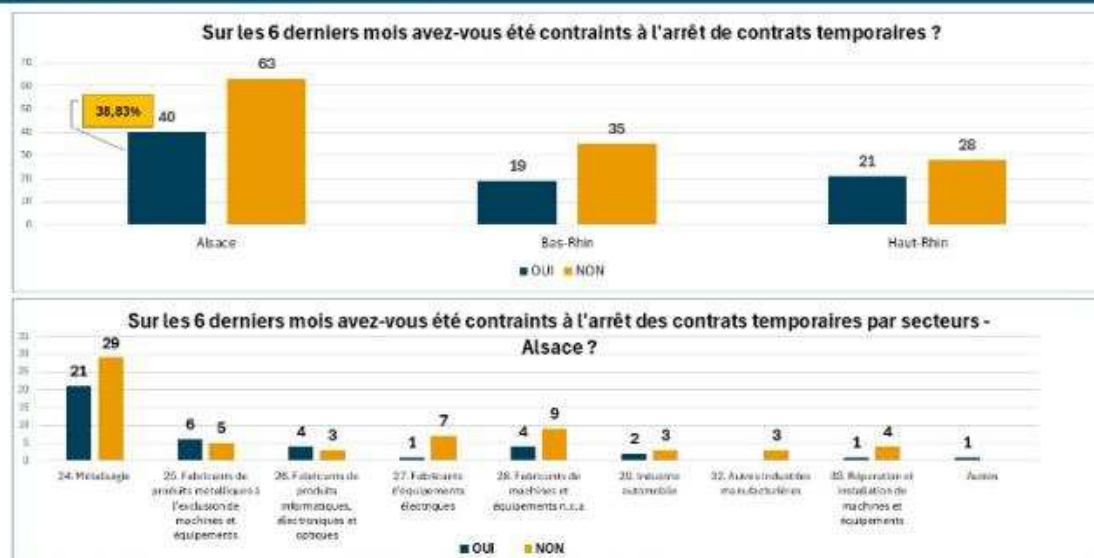
1. Sur les 6 derniers mois avez-vous été contraints à l'arrêt de contrats temporaires (CDD, intérim, alternance, stage)
2. Dans un avenir proche, pensez-vous devoir arrêter les contrats temporaires

4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

39

3.2 CONTRATS TEMPORAIRES

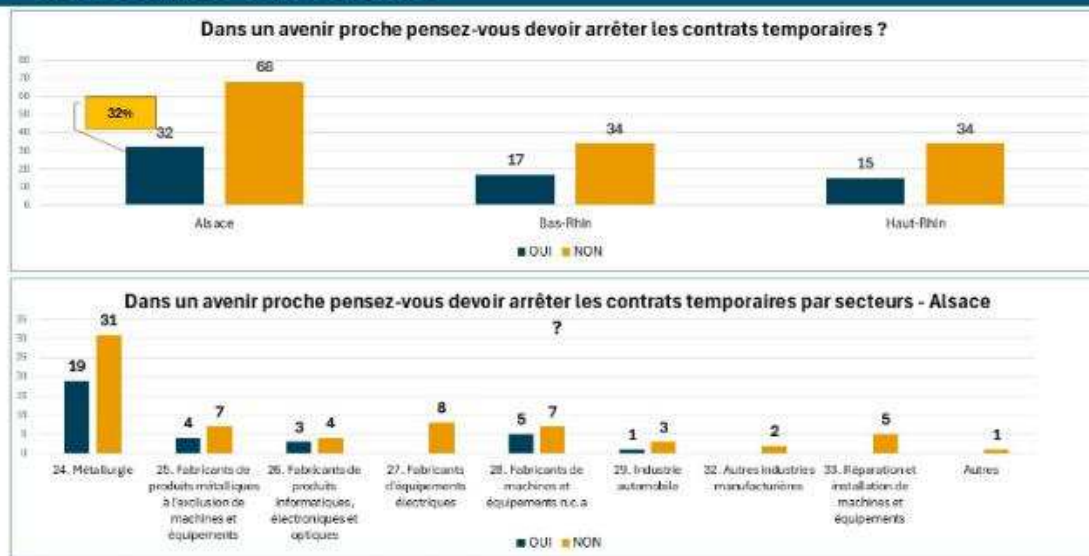


4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

40

3.2 CONTRATS TEMPORAIRES



4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

41

3.3 SUPPRESSIONS DE POSTES SANS LICENCIEMENTS

1. Sur les 6 derniers mois avez-vous été contraints à des suppressions de postes sans licenciements (plans de départs volontaires, RCC)
2. Dans un avenir proche, pensez-vous devoir être contraints à des suppressions de postes sans licenciement

4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

42

3.3 RUPTURES SANS LICENCIEMENTS

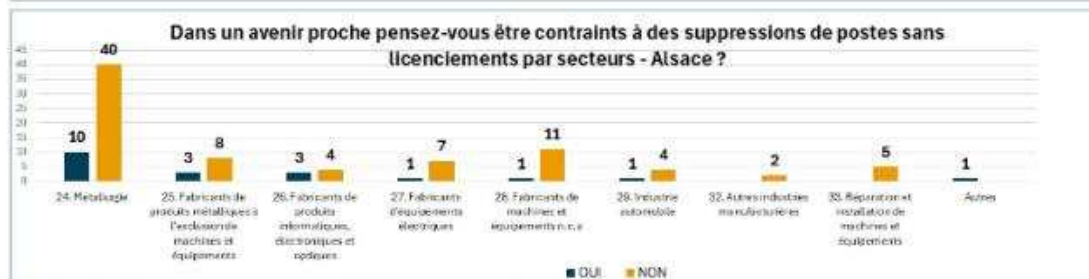


4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

43

3.3 RUPTURES SANS LICENCIEMENTS



4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

44

3.4 SUPPRESSIONS DE POSTES AVEC LICENCIEMENTS

1. Sur les 6 derniers mois avez-vous été contraints à des suppressions de postes avec licenciements

Types de procédure : individuel / 2 à 9 / 10&+

2. Dans un avenir proche, pensez-vous devoir être contraints à des suppressions de postes avec licenciement

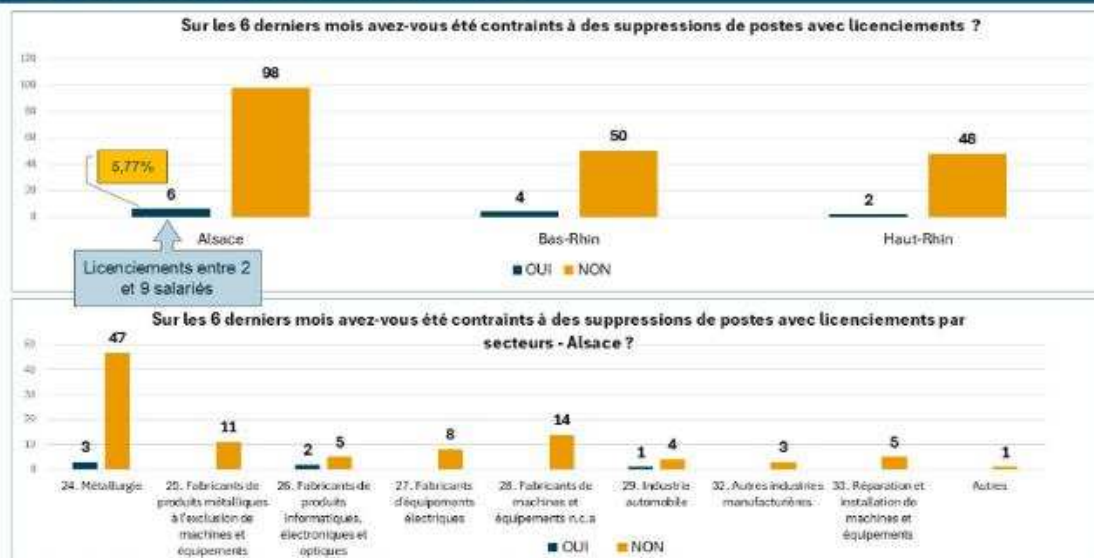
Types de procédure : individuel / 2 à 9 / 10&+

4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

45

3.4 RUPTURES AVEC LICENCIEMENTS

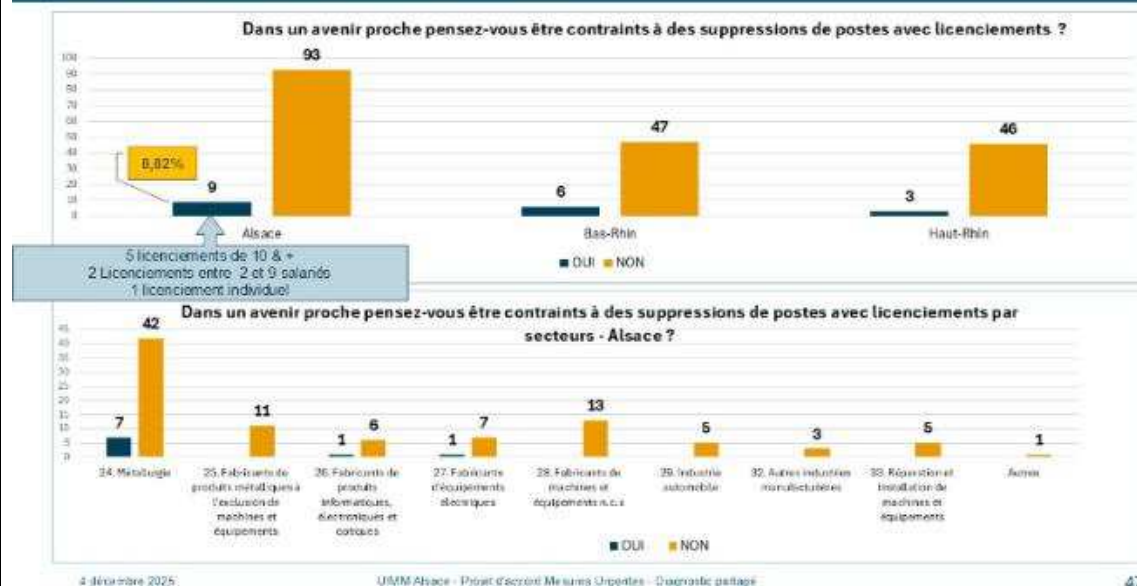


4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

46

3.4 RUPTURES AVEC LICENCIEMENTS



3.5 DISPOSITIFS D'ACTIVITÉ PARTIELLE

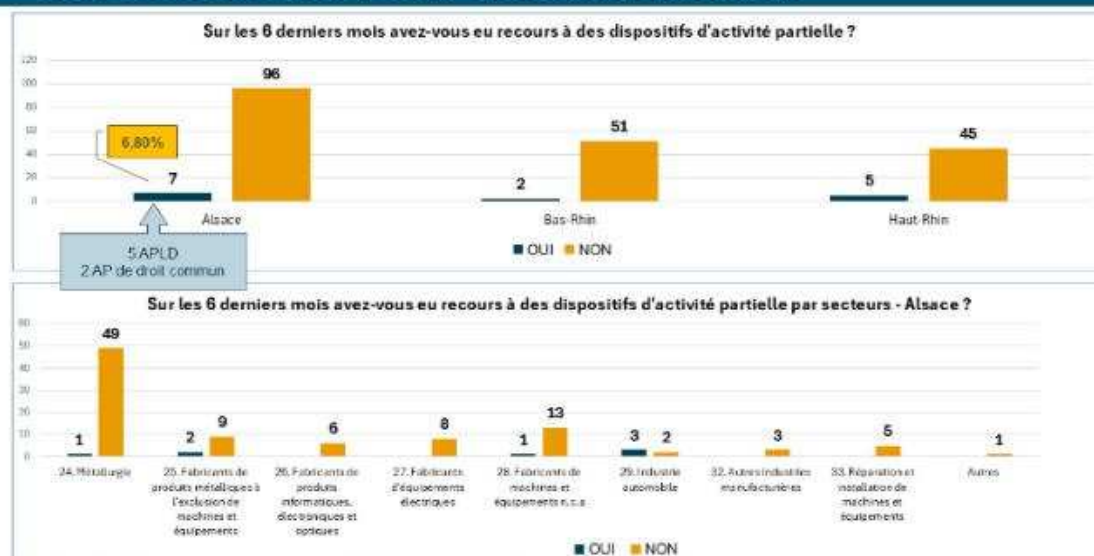
1. Sur les 6 derniers mois avez-vous eu recours à des dispositifs d'activité partielle
Lesquels
2. Dans un avenir proche, pensez-vous devoir recourir à des dispositifs d'activité partielle
Lesquels

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

48

3.5 RECOURS À DES DISPOSITIFS D'ACTIVITÉ PARTIELLE



4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

49

3.5 RECOURS À DES DISPOSITIFS D'ACTIVITÉ PARTIELLE



4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

50

4. BESOINS EN FORMATION PROFESSIONNELLE

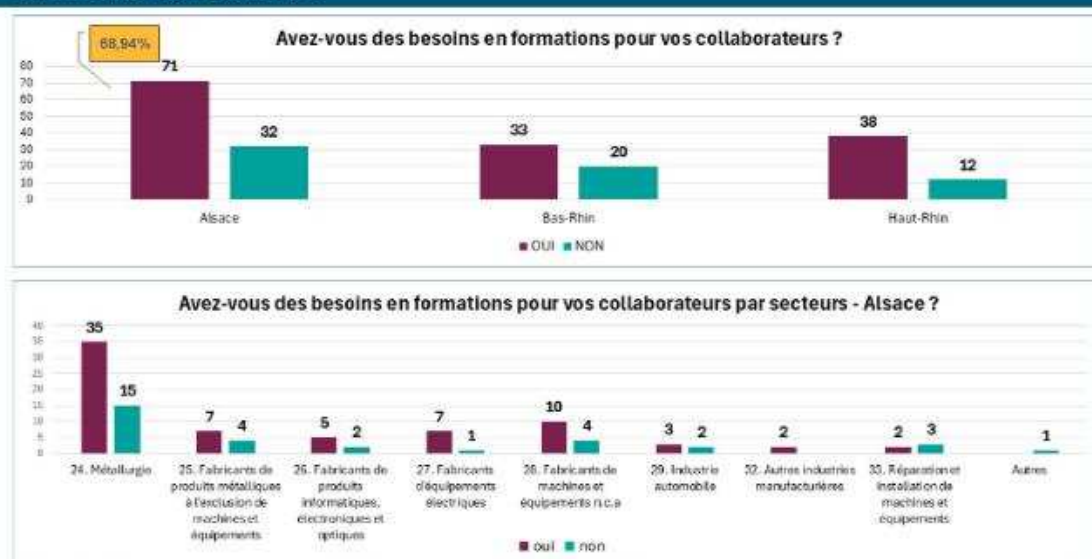
1. Besoins en formation professionnelle
2. Difficultés de mise en œuvre
3. Niveau des collaborateurs à former
4. Domaines concernés

4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

51

4.1 BESOINS EN FORMATION



4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

52

4.1 BESOINS EN FORMATION



4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

53

4.2 DIFFICULTÉS DE MISE EN ŒUVRE

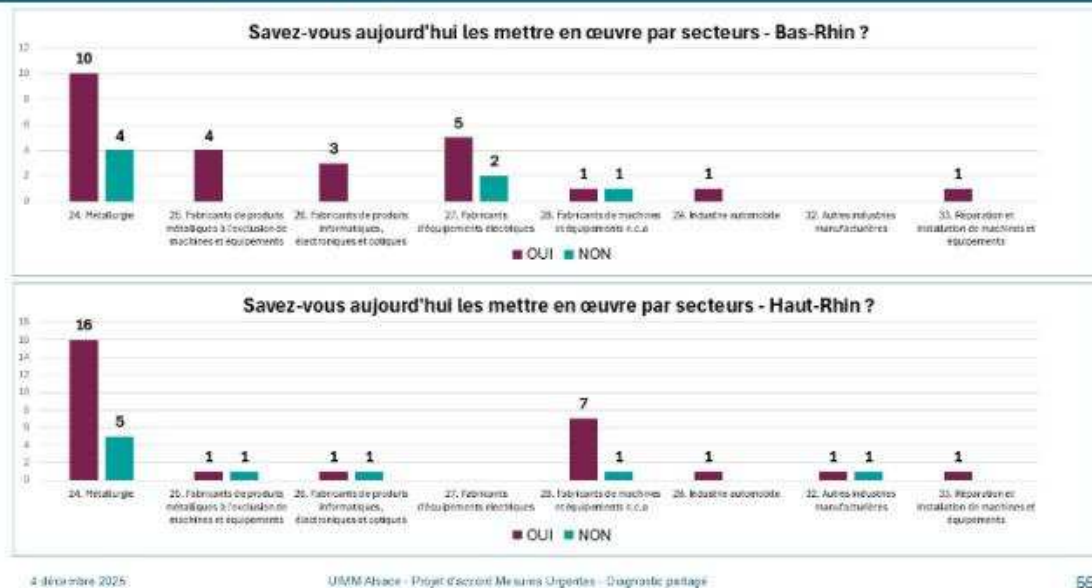


4 décembre 2025

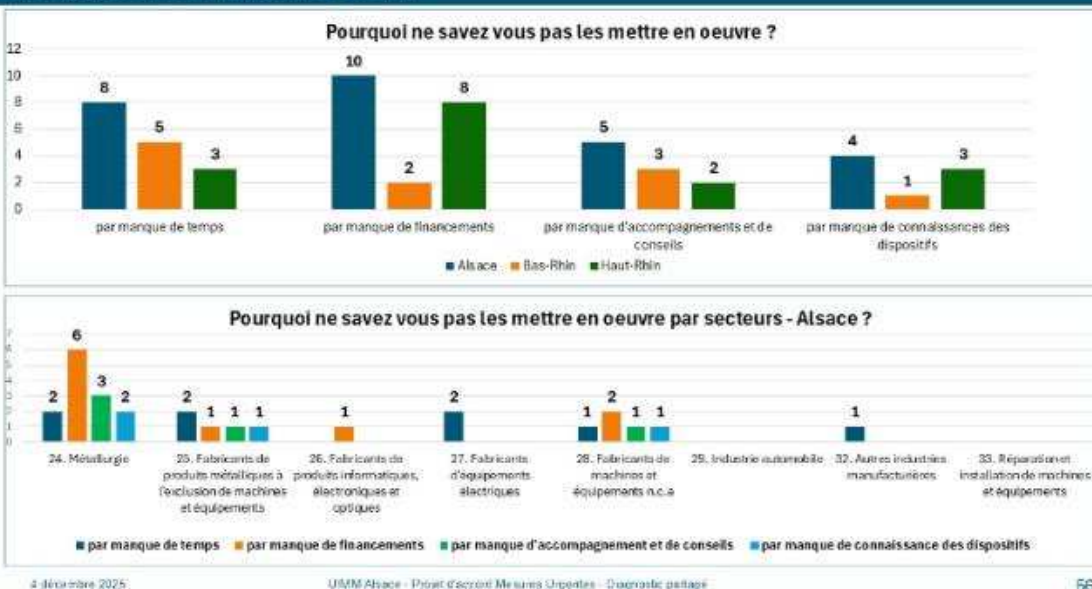
UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

54

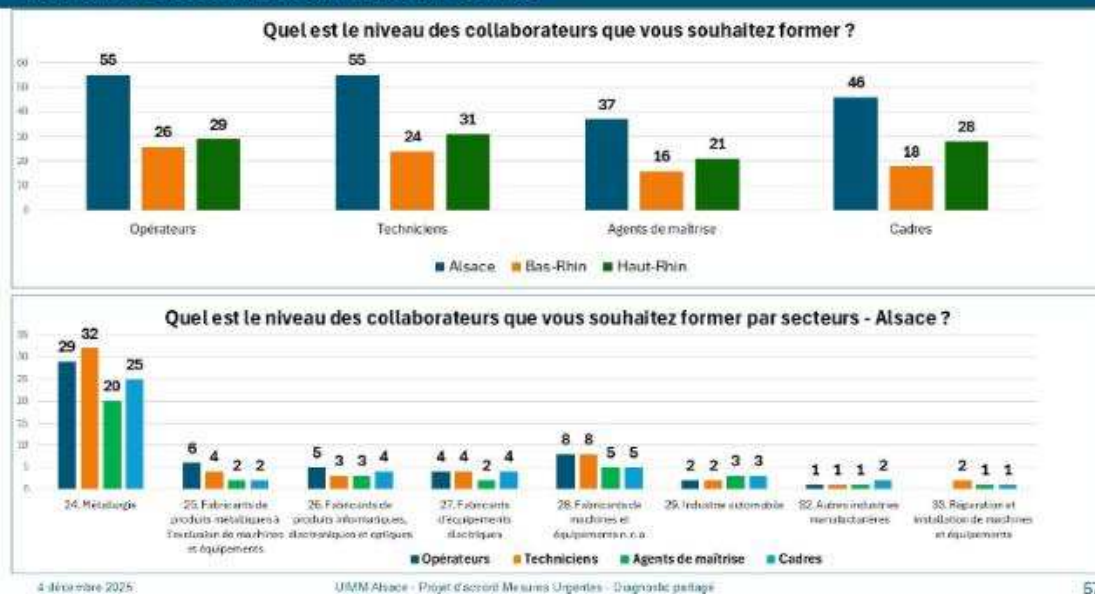
4.2 DIFFICULTÉS DE MISE EN ŒUVRE



4.2 DIFFICULTÉS DE MISE EN ŒUVRE

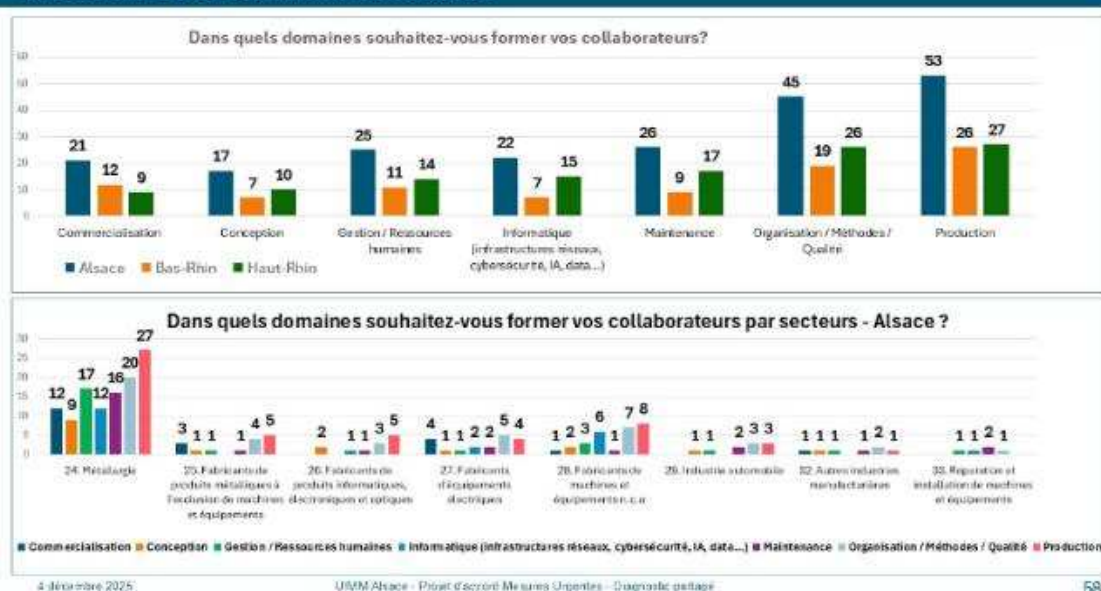


4.3 NIVEAU DES COLLABORATEURS À FORMER



57

4.4 DOMAINES DE FORMATION CONCERNÉS



58

5. SYNTHÈSE GLOBALE POUR CERTAINS SECTEURS

1. Métallurgie (24)
2. Fabrication de produits métalliques hors machines et équipements (25)
3. Fabricants de machines et équipements n.c.a. (28)

4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

39

5.1 MÉTALLURGIE (24)

1. Pour mémoire 51% des entreprises répondantes

4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

60

5.1 MÉTALLURGIE (24)

- La situation actuelle de ces entreprises est pour 56,26% dégradée ou très fortement dégradée ;
- La situation est stable (55,7%) ou en baisse (34,62%) par rapport au trimestre précédent ;
- La situation est en baisse (52,94%) ou stable (27,45%) par rapport à l'année précédente ;
- Les entreprises ne sont pas particulièrement confiantes concernant le prévisionnel pour fin 2025 (44,90%) ou n'ont pas de visibilité (32,65%) ;
- Le prévisionnel du carnet de commandes est en baisse (53,19%) ou stable (36,17%) ;

4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

61

5.1 MÉTALLURGIE (24)

Dans ce contexte économique

- Elles ont stoppé les contrats précaires au cours des 6 derniers mois pour 42% d'entre elles ;
- Elles ont eu peu recours à l'activité partielle (2%) mais 18% l'envisage dans un avenir proche ;
- Elles ont procédé à des suppressions de postes sans licenciement au cours des 6 derniers mois (15,38%) et sont 20% à l'envisager dans un avenir proche ;
- Elles ont peu procédé à des suppressions de postes avec licenciements au cours des 6 derniers mois (6%) mais sont 14,29% à l'envisager dans un avenir proche ;
 - Les licenciements réalisés étaient des licenciements collectifs de 2 à 9 salariés tandis que ceux envisagés seraient plutôt des licenciements collectifs de 10 et plus (55,56%)

4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

62

5.1 MÉTALLURGIE (24)

- Néanmoins au cours des deux années précédentes elles ont recruté du personnel pour 88% d'entre elles, majoritairement en production, en encadrement / management et en commercialisation , suivi de peu par la maintenance et la conception ;
 - Très largement en CDI, suivi d'un recours à l'intérim et aux contrats en alternance
- Elles rencontrent des difficultés de recrutement notamment en production, en maintenance et en commercialisation ;
- Elles ont des besoins en formation (77% d'entre elles) ; elles savent faire ; celles qui ont des difficultés à mettre en œuvre la formation pointent du doigt des manques de financements et un manque de temps ;
- La formation envisagée serait à destination prioritairement des techniciens et opérateurs suivi des cadres et en dernier lieu des agents de maîtrise ...
- ... dans les domaines de la production et organisation / qualité / méthodes suivi par la gestion / ressources humaines et la maintenance ;

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

63

5.2 FABRICATION DE PRODUITS MÉTALLIQUES HORS MACHINES ET ÉQUIPEMENTS (25)

Pour mémoire 9% des entreprises répondantes

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

64

5.2 FABRICATION DE PRODUITS MÉTALLIQUES HORS MACHINES ET ÉQUIPEMENTS (25)

- La situation actuelle de ces entreprises est pour 77,78% dégradée ou très fortement dégradée ;
- La situation est stable (63,64%) ou en baisse (36,37%) par rapport au trimestre précédent ;
- La situation est en baisse (81,82%) par rapport à l'année précédente ;
- Les entreprises ne sont pas particulièrement confiantes concernant le prévisionnel pour fin 2025 (60%) ou n'ont pas de visibilité (30%) ;
- Le prévisionnel du carnet de commandes est en baisse (60%) ou stable (40%) ;

4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

65

5.2 FABRICATION DE PRODUITS MÉTALLIQUES HORS MACHINES ET ÉQUIPEMENTS (25)

Dans ce contexte économique

- Elles ont stoppé les contrats précaires au cours des 6 derniers mois pour 54,55% d'entre elles ;
- Elles ont eu peu recours à l'activité partielle (18,18%) mais 30% l'envisage dans un avenir proche ;
- Elles ont procédé à des suppressions de postes sans licenciement au cours des 6 derniers mois (9,09%) et sont 27,27% à l'envisager dans un avenir proche ;
- Elles n'ont pas procédé à des suppressions de postes avec licenciements au cours des 6 derniers mois et ne l'envisagent pas dans un avenir proche ;

4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

66

5.2 FABRICATION DE PRODUITS MÉTALLIQUES HORS MACHINES ET ÉQUIPEMENTS (25)

- Néanmoins au cours des deux années précédentes elles ont recruté du personnel pour 90,91% d'entre elles, majoritairement en production, en encadrement / management et en commercialisation ;
 - Très largement en CDI, suivi d'un recours à l'intérim
- Elles rencontrent des difficultés de recrutement notamment en production, en encadrement / management et en commercialisation ;
- Elles ont des besoins en formation (63,64% d'entre elles) ; elles savent faire ; celles qui ont des difficultés à mettre en œuvre la formation pointent du doigt des manques de financements ;
- La formation envisagée serait à destination majoritairement des opérateurs et techniciens ...
- ... dans les domaines de la production et organisation / qualité / méthodes suivi par la commercialisation ;

4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

67

5.3 FABRICANTS DE MACHINES ET ÉQUIPEMENTS N.C.A. (28)

Pour mémoire 12% des entreprises répondantes

4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

68

5.3 FABRICANTS DE MACHINES ET ÉQUIPEMENTS N.C.A. (28)

- La situation actuelle de ces entreprises est pour 66,67% dégradée ou très fortement dégradée ;
- La situation est stable (50%) ou en baisse (33,33%) par rapport au trimestre précédent ;
- La situation est en baisse (69,23%) par rapport à l'année précédente ;
- Les entreprises ne sont pas particulièrement confiantes concernant le prévisionnel pour fin 2025 (66,67%) ou n'ont pas de visibilité (25%) ;
- Le prévisionnel du carnet de commandes est en baisse (70%) ou stable (20%) ;

4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

69

5.3 FABRICANTS DE MACHINES ET ÉQUIPEMENTS N.C.A. (28)

Dans ce contexte économique

- Elles ont stoppé les contrats précaires au cours des 6 derniers mois pour 30,77% d'entre elles ;
- Elles ont eu peu recours à l'activité partielle (7,69%) mais 23,08% l'envisage dans un avenir proche ;
- Elles ont procédé à des suppressions de postes sans licenciement au cours des 6 derniers mois (16,67%) et ne sont 9,09% à l'envisager dans un avenir proche ;
- Elles n'ont pas procédé à des suppressions de postes avec licenciements au cours des 6 derniers mois et ne l'envisagent pas dans un avenir proche ;

4 décembre 2025

UMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

70

5.3 FABRICANTS DE MACHINES ET ÉQUIPEMENTS N.C.A. (28)

- Néanmoins au cours des deux années précédentes elles ont recruté du personnel pour 84,62% d'entre elles, majoritairement en production, en encadrement / management et en conception ;
 - Très largement en CDI, suivi d'un recours à l'intérim et à l'alternance
- Elles rencontrent des difficultés de recrutement notamment en production, en encadrement / management et en conception ;
- Elles ont des besoins en formation (71,43% d'entre elles) ; elles savent faire ; celles qui ont des difficultés à mettre en œuvre la formation pointent du doigt des manques de financements ;
- La formation envisagée serait à destination majoritairement des opérateurs et techniciens ...
- ... dans les domaines de la production et organisation / qualité / méthodes suivi par l'informatique (infrastructures réseaux, cybersécurité, IA, datas) ;

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

71

UIMM ALSACE

Siège social – 6 Rue Ettore Bugatti CS 28033 Eckbolsheim 67038 STRASBOURG Cedex

Site de Mulhouse – 31 Rue François Spoerry 68100 MULHOUSE

Tél. 03 88 47 90 00

e-mail : info@uimm-alsace.fr

www.uimm-alsace.fr

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

72

Convention collective nationale

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

Accord du 13 janvier 2026

relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Haut-Rhin)

NOR : ASET2650348M

IDCC : 3248

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

UIMM Alsace,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Vosges ;

CFDT métallurgie Alsace ;

USM FO Haut-Rhin,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les entreprises du Haut-Rhin, en particulier dans les filières automobiles, du bâtiment et de l'agroalimentaire entre autres, traversent une période difficile marquée par plusieurs défis.

Le secteur automobile, historiquement fort dans le sud de l'Alsace avec des grands constructeurs automobiles ainsi que ses sous-traitants connaît une réduction significative de la production et un ralentissement des ventes. Cette situation est notamment due à la transition vers des véhicules électriques, qui exige des investissements colossaux pour les fabricants. La pression de la concurrence internationale exacerbe encore les difficultés pour les entreprises locales. Ces conditions difficiles entraînent une réduction des effectifs dans certaines entreprises et une incertitude pour les salariés. Les plans de licenciements sont plus fréquents dans la région que par le passé, affectant non seulement les salariés de ces entreprises, mais aussi les sous-traitants et l'ensemble de la chaîne de valeur.

Le secteur du bâtiment, quant à lui, connaît un ralentissement du rythme de développement des nouveaux projets immobiliers, ce qui réduit l'activité dans le secteur du logement et des infrastructures. Les conséquences se répercutent directement sur les industries liées à cette filière que sont les fabricants de matériel électriques ainsi que les fabricants de machines. De

plus, l'incertitude liée aux réglementations environnementales et aux normes de construction, qui évoluent rapidement, complique davantage la planification des projets à long terme.

La situation actuelle pousse également les acteurs économiques à se réinventer pour s'adapter aux nouvelles réalités. Dans l'automobile, la recherche et l'innovation dans les véhicules écologiques ou autonomes semblent être des pistes pour assurer la pérennité du secteur à moyen et long terme. Le secteur du bâtiment, quant à lui, mise sur la rénovation énergétique et l'adaptation des bâtiments anciens pour répondre aux enjeux environnementaux tout en restant compétitif face à la hausse des prix.

D'autres secteurs sont impactés également tels que la sous-traitance mécanique, le traitement de surface et quelques autres.

Il est donc essentiel que des mesures d'accompagnement soient prises par les autorités publiques pour soutenir ces secteurs. Des aides à l'investissement, une simplification des procédures administratives et un soutien aux formations dans les métiers de demain peuvent contribuer à atténuer ces effets négatifs. La coopération entre les entreprises et les acteurs publics sera un élément clé pour la résilience économique de l'Alsace face à ces défis majeurs afin de les aider à passer cette période qui pourrait être plus durable que les autres périodes de crise connues.

L'objectif de cet accord est donc de définir des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la branche de la métallurgie dans le Haut-Rhin qui se retrouvent confrontées à des difficultés économiques liées à la baisse significative d'activité.

Ces mesures s'inscrivent 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.

Article 1^{er} | Réalisation du diagnostic préalable

Sur la base des éléments d'un diagnostic qualitatif et quantitatif partagé (en annexe du présent accord) de la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie, les signataires ont défini des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en faveur des entreprises et des salariés visés à l'article 2 du présent accord.

Article 2 | Champ d'application de l'accord

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 du Haut-Rhin tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective précitée.

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

Article 3 | Mesures en faveur de l'attractivité de la branche, des entreprises et des métiers industriels dans le Haut-Rhin

3.1. Mesures en faveur de la promotion des atouts des entreprises et des métiers industriels

L'attractivité des entreprises et des métiers industriels joue un rôle déterminant dans la capacité des industries alsaciennes à innover et à rester compétitives, en leur permettant de recruter les compétences dont elles ont besoin.

Les signataires recommandent que soient menées des actions collectives de présentations et d'informations sur la branche, la réalité des entreprises du territoire et la diversité des métiers afin de mettre en perspective auprès d'un large public (les jeunes, les enseignants, les prescripteurs de l'orientation, de la formation et de l'emploi, les demandeurs d'emploi et le grand public) les atouts de la branche, notamment en termes d'insertion et de potentialités d'évolutions professionnelles avec une attention particulière portée sur le développement de la mixité et de la diversité.

3.2. Mesures en faveur de la promotion du dispositif de certifications de la branche

Les certifications professionnelles ont pour objectif de permettre à une personne, quel que soit son statut, d'attester qu'elle détient un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle.

Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourent à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Les signataires décident, afin de favoriser la construction de parcours certifiants reconnus par la branche, de faire progresser le nombre de titulaires d'une certification professionnelle.

Dans ce cadre, ils se sont fixés comme ambition de garantir une meilleure visibilité et lisibilité de l'offre de certification professionnelle de la métallurgie auprès des entreprises, des prescripteurs de l'orientation et de la formation, des salariés et des demandeurs d'emploi.

Il conviendra d'assurer, dans toute la mesure du possible et dans le cadre d'une politique interindustrielle de développement de la certification professionnelle, la complémentarité de l'offre de certification de branche avec les autres certifications professionnelles.

Article 4 | Mesures en faveur de l'emploi industriel dans le Haut-Rhin

4.1. Mesures en faveur du déploiement de démarches de gestion anticipative des parcours et projets professionnels

Au titre des facteurs clés de compétitivité d'une entreprise se trouve notamment sa capacité à mettre en place une gestion anticipative et préventive de l'évolution de ses compétences et par conséquent de ses ressources humaines.

Dans ce cadre, les parties signataires incitent à ce qu'une communication spécifique soit faite sur la GPEC ou GEPP notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, la RSE, et la QVCT auprès des entreprises de la branche, et notamment des TPE-PME.

Les signataires recommandent que soient ainsi menées des actions collectives d'information, de sensibilisation et de présentation de ces démarches, afin que les entreprises puissent s'engager dans des démarches de GPEC ou GEPP, de développement de la marque employeur, de RSE et QVCT.

Afin de faciliter l'accès et l'appropriation de ces dispositifs par les entreprises, notamment les TPE-PME, les signataires recommandent le recours aux outils mis en place par la branche (notamment « RSE-UIMM ») et incitent les entreprises à activer les dispositifs d'accompagnement financés par l'OPCO 2i (diagnostic et accompagnement).

4.2. Mesures en faveur de la promotion des dispositifs d'accompagnement des mobilités professionnelles

Les signataires conviennent, à travers cet accord, de faire la promotion conjointe des dispositifs existants d'accompagnement des mobilités professionnelles (ex : Pro-A, transitions collectives,

projet de transition professionnelle, congé de mobilité...) en tant que réponse aux mutations économiques.

Article 5 | Mesures urgentes en faveur de l'emploi industriel dans le Haut-Rhin

Afin de permettre aux entreprises de la métallurgie de rester compétitives sur leurs marchés, de se diversifier, voire d'accéder à de nouveaux marchés, les signataires – sur la base des éléments du diagnostic qualitatif et quantitatif partagé de la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie dans le Haut-Rhin – conviennent de définir des mesures urgentes visant à accompagner les entreprises et salariés visés à l'article 2 du présent accord face à leurs difficultés actuelles et aux défis structurants et interdépendants à venir.

5.1. Mesures urgentes en faveur du développement des actions de formation professionnelle

Le développement de la formation professionnelle initiale et continue constitue un levier majeur de l'accès à l'emploi et à l'employabilité.

Par le développement d'actions de formation professionnelle concertées, les entreprises et les salariés seront en mesure de s'adapter plus facilement aux différents changements, aboutissant à un avantage concurrentiel certain pour l'entreprise.

Par ailleurs, le déploiement de politiques de formation proactives permet aux entreprises d'améliorer leur productivité, de soutenir leur compétitivité, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, de fidéliser les salariés et de valoriser leur image auprès d'un large public.

Dans ce cadre, les signataires incitent à ce qu'une communication spécifique sur les différents dispositifs qualifiants, notamment les certifications de la branche, soit faite auprès des salariés, des demandeurs d'emploi et des jeunes, notamment lors de forums, du parcours d'intégration dans l'entreprise, et de tout autre moyen de communication qui sera jugé pertinent en fonction du public à atteindre.

5.2. Mesures urgentes en faveur du financement des actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle mises en œuvre dans le cadre du présent accord doivent être des formations permettant l'adaptation à l'emploi, l'évolution et le maintien dans l'emploi ou le changement d'emploi. Elles doivent également permettre aux entreprises de qualifier les personnes nouvellement recrutées afin de faire face aux risques de pertes de compétences dues essentiellement aux évolutions démographiques prévisibles des effectifs de la branche et d'accompagner les changements d'organisation et la mise en place de nouveaux process.

Les signataires rappellent que le dispositif n'a pas vocation à financer les formations réglementaires. Une information spécifique sur le recours au dispositif sera réalisée dans le cadre des obligations réglementaires incombant aux entreprises en la matière.

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.

Les prises en charge des actions éligibles se font dans la limite du budget, et selon les conditions, arrêtés par le conseil d'administration de l'OPCO 2i sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

L'UIMM Alsace notifiera aux organisations syndicales les modalités de financement arrêtées par le conseil d'administration de l'OPCO 2i au bénéfice des présentes mesures dès qu'elle en aura été informée.

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 notamment les dispositifs de financement de droit commun que sont le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche.

5.3. Mesures urgentes en faveur du développement des emplois industriels sur le territoire

Les signataires insistent sur la nécessité de nouer des partenariats avec les acteurs de l'emploi sur le territoire et, plus particulièrement, avec les différentes représentations territoriales de FranceTravail afin d'accompagner les implantations d'usines dans le cadre de la réindustrialisation du territoire en explorant toute la potentialité des dispositifs d'insertion existants, notamment la POE (préparation opérationnelle à l'emploi), en favorisant, à chaque fois que cela sera possible, le recours à l'AFEST (action de formation en situation de travail) en ce que cette modalité pédagogique particulière participe de la valorisation et de la transmission des savoirs et compétences métallurgiques traditionnels.

Article 6 | Durée de l'accord et entrée en vigueur

Conformément aux dispositions des articles L. 2222-4 et L. 2261-1 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter du 1^{er} janvier 2026.

Article 7 | Suivi de l'accord

Le suivi du présent accord sera réalisé annuellement à l'occasion d'une réunion de la C2EF comprenant un point spécifique à l'ordre du jour.

Un bilan global sera réalisé dans le cadre de la C2EF au plus tard dans l'année suivant la fin d'application du présent accord.

Ces bilans comprendront notamment les données relatives au nombre d'entreprise ayant eu recours au dispositif ainsi qu'à leur taille, la répartition par catégories socioprofessionnelles, par genre, ainsi que l'âge des salariés formés et la nature de formation suivies, communiquées par l'OPCO 2i.

Un représentant de l'OPCO 2i pourra, à cet effet, participer à ces réunions de la C2EF.

Article 8 | 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 Alsace 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 9 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires de l'accord s'engagent à soutenir les TPE/PME qui en feront la demande dans le cadre de leurs démarches administratives de présentation de leur dossier.

Article 10 | Publicité de l'accord

Les signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

L'UIMM Alsace diffusera sur son site internet une information spécifique comportant le texte du présent accord.

Article 11 | Extension

Après signature du présent accord et notification aux organisations syndicales, les parties signataires s'accordent pour faire procéder à l'extension du présent accord par les pouvoirs publics et chargent l'UIMM Alsace des démarches appropriées.

Article 12 | Formalités de dépôt

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.

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 Mulhouse.

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 Mulhouse, le 13 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe Diagnostic partagé

Réunion du 4 décembre 2025.

SOMMAIRE

- 1.CONTEXTE DE L'ENQUÊTE**
- 2.SITUATION ÉCONOMIQUE**
- 3.SITUATION DE L'EMPLOI**
- 4.BESOINS EN FORMATION PROFESSIONNELLE**
- 5. SYNTHÈSE GLOBALE POUR CERTAINS SECTEURS**

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

2

1. CONTEXTE DE L'ENQUÊTE

- 1.L'objectif de l'enquête
- 2.Les données globales de l'enquête
- 3.La répartition par secteurs des entreprises répondantes

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

3

CONTEXTE DE L'ENQUÊTE

La conclusion d'un accord de mesures urgentes nécessite un diagnostic partagé avec les partenaires sociaux

Réalisation d'une enquête de conjoncture auprès des adhérents début septembre 2025 couvrant

- **Le niveau d'activité (actuel, trimestre écoulé, trimestre à venir, début 2026 ...)**
- **Les prix de l'énergie et des matières premières**
- **Le remboursement des prêts PGE**
- **La situation de l'emploi : recrutement, activité partielle, suppressions de postes**
- **La formation professionnelle**

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

4

CONTEXTE DE L'ENQUÊTE

UIMM ALSACE :

315 entreprises représentant 53 633 salariés

→ 116 répondants représentant 16 968 salariés

Soit 36,83% des entreprises et 31,64% des effectifs

→ 61 entreprises du Bas-Rhin représentant 6614 salariés

→ 55 entreprises du Haut-Rhin représentant 10 354 salariés

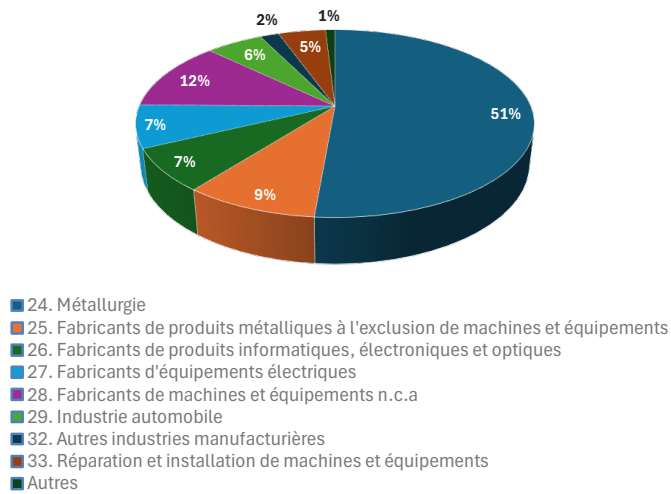
4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

1

CONTEXTE DE L'ENQUÊTE

Répartition des entreprises répondantes par secteurs d'activité



4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

6

2. SITUATION ÉCONOMIQUE

1. **Qualité de la situation économique actuelle**
2. **Qualité de la situation économique par rapport au trimestre précédent**
3. **Qualité de la situation économique par rapport à l'année dernière**
4. **Prévisionnel**
 1. Pour fin 2025 début 2026
 2. Du carnet de commandes
5. **Autres éléments économiques**

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

7

2.1 QUALITÉ DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE

1. Qualité de la situation économique actuelle

Alsace / Bas-Rhin / Haut-Rhin

Par secteur d'activité Alsace

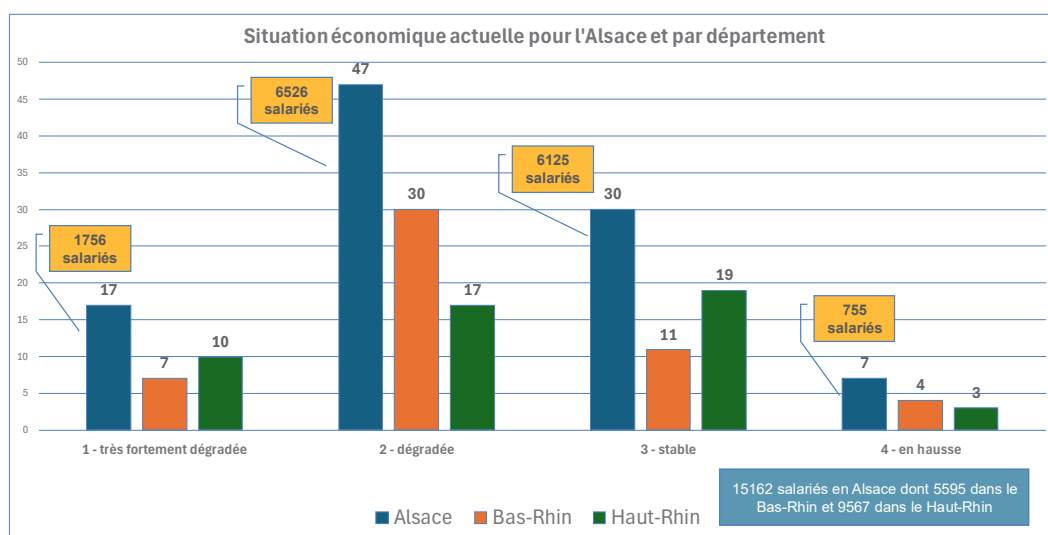
Par secteur d'activité Bas-Rhin / Haut-Rhin

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

8

LA SITUATION ÉCONOMIQUE ACTUELLE

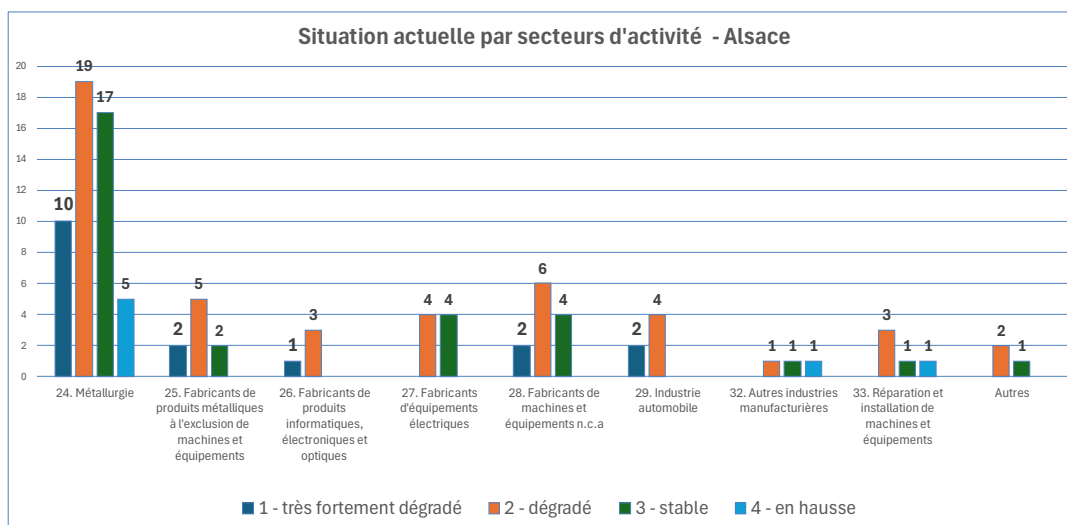


4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

9

LA SITUATION ÉCONOMIQUE

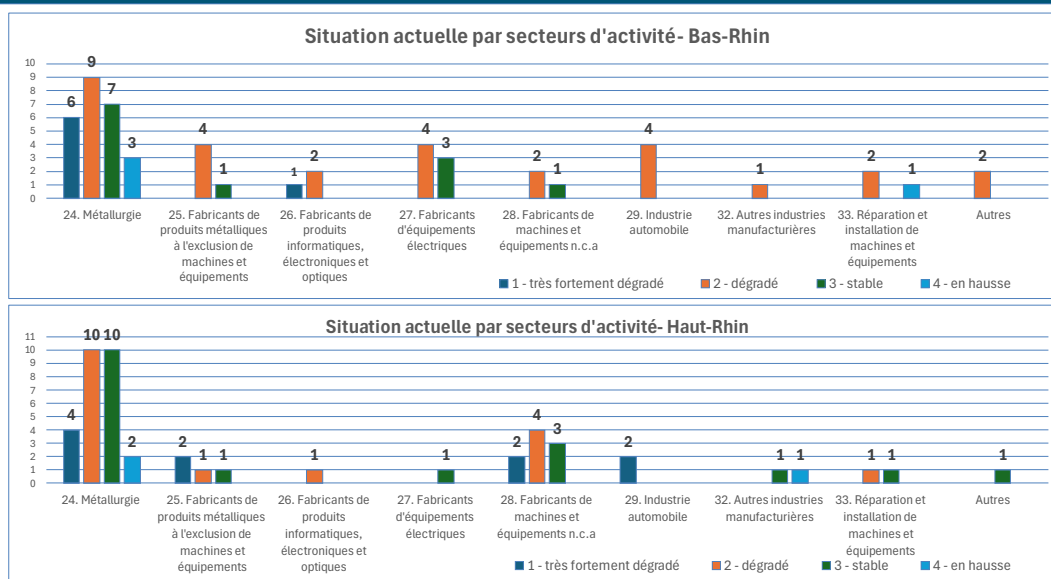


4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

10

LA SITUATION ÉCONOMIQUE



4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

11

2.2 QUALITÉ DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE

2. Qualité de la situation économique au regard du trimestre précédent

Alsace / Bas-Rhin / Haut-Rhin

Par secteur d'activité Alsace

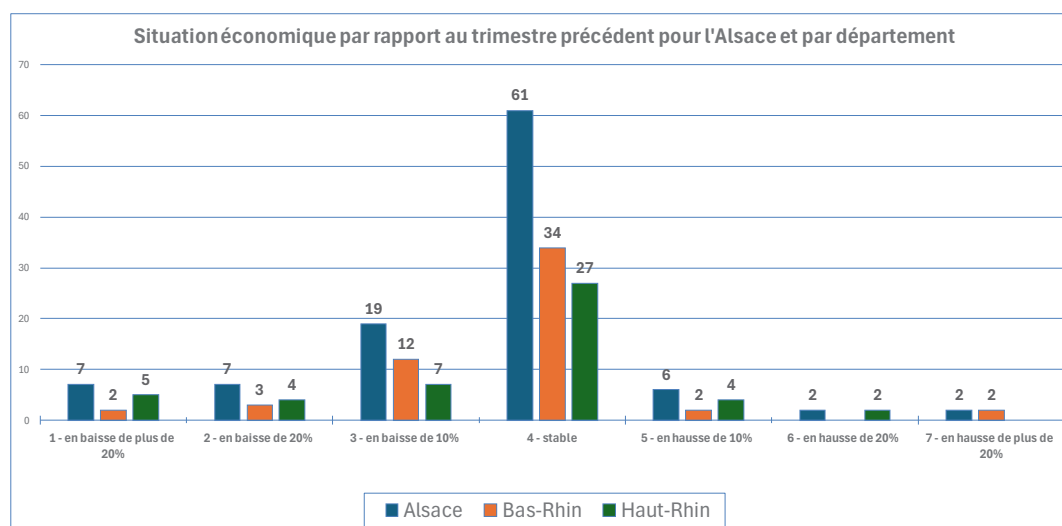
Par secteur d'activité Bas-Rhin / Haut-Rhin

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

12

LA SITUATION ÉCONOMIQUE PAR RAPPORT AU TRIMESTRE PRÉCÉDANT

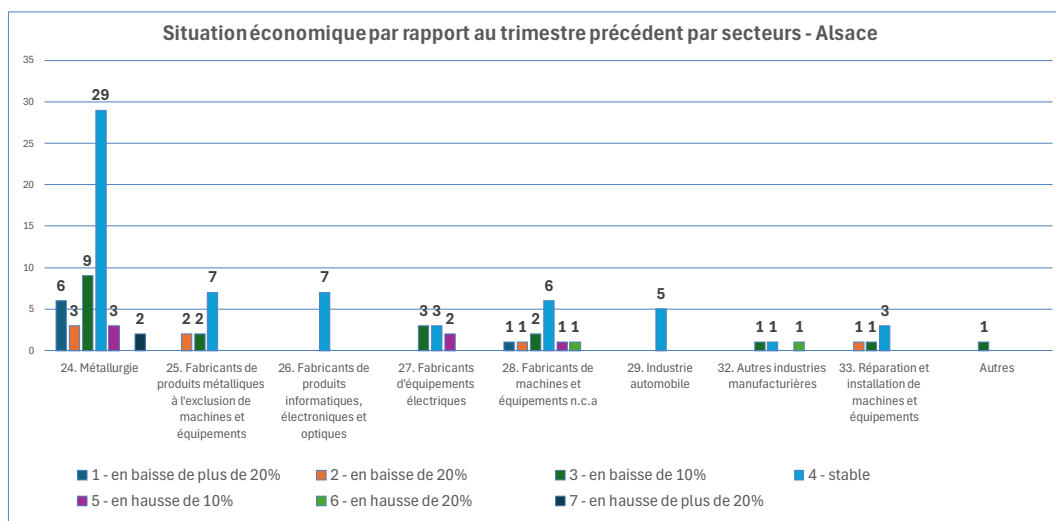


4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

13

LA SITUATION ÉCONOMIQUE PAR RAPPORT AU TRIMESTRE PRÉCÉDANT

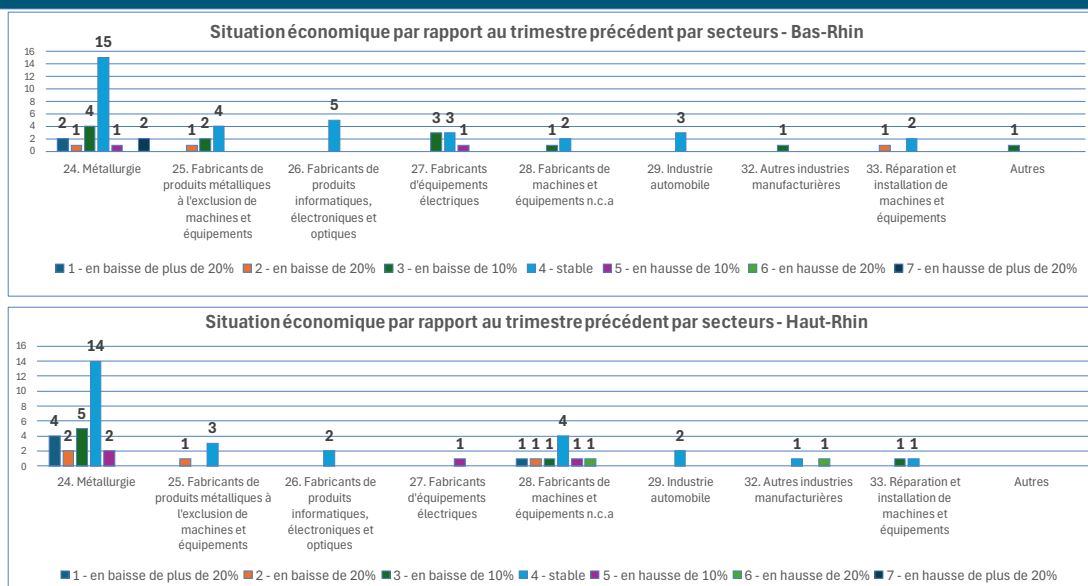


4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

14

LA SITUATION ÉCONOMIQUE PAR RAPPORT AU TRIMESTRE PRÉCÉDANT



4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

15

2.3 QUALITÉ DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE

3. Qualité de la situation économique au regard de l'année dernière

Alsace / Bas-Rhin / Haut-Rhin

Par secteur d'activité Alsace

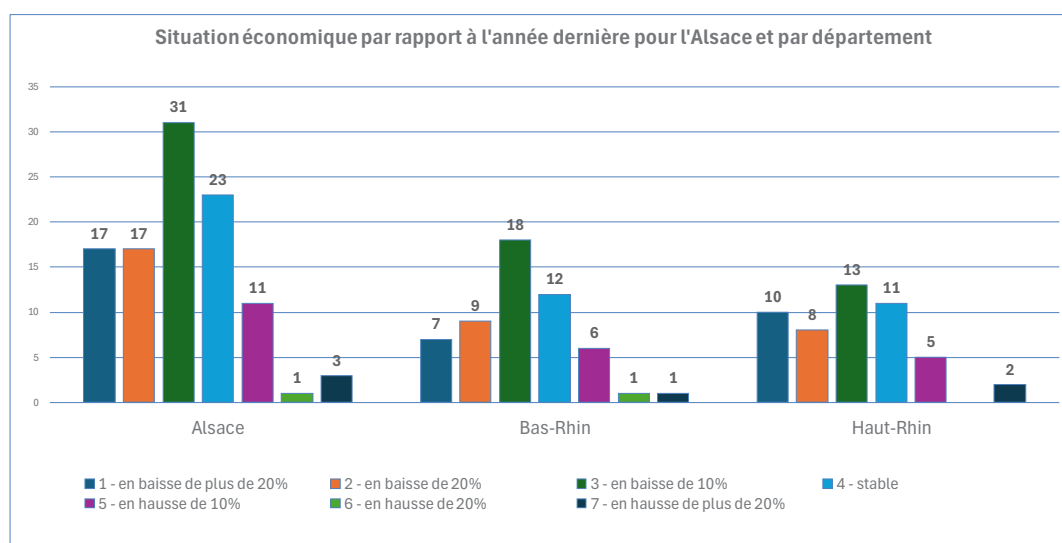
Par secteur d'activité Bas-Rhin / Haut-Rhin

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

16

LA SITUATION ÉCONOMIQUE PAR RAPPORT À L'ANNÉE DERNIÈRE

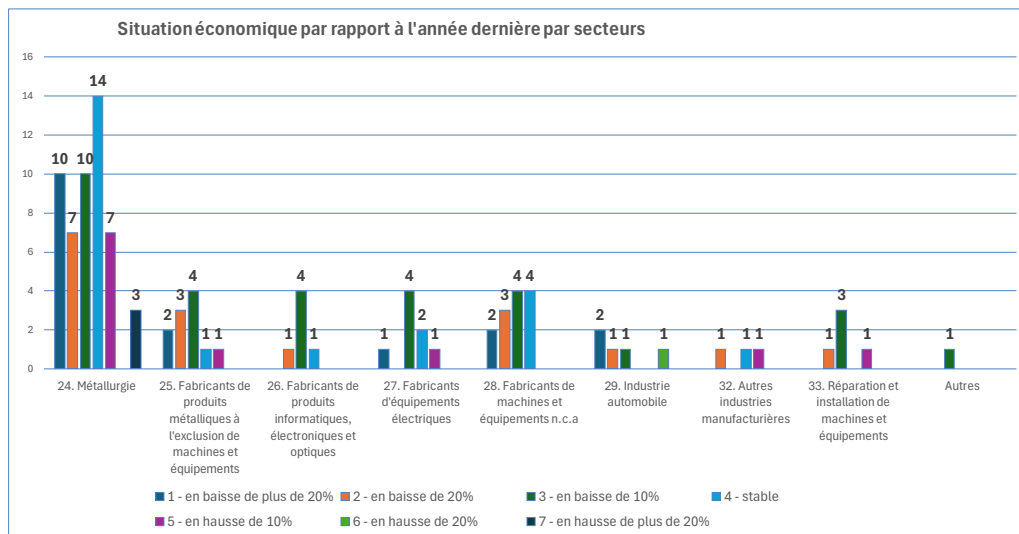


4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

17

LA SITUATION ÉCONOMIQUE PAR RAPPORT À L'ANNÉE DERNIÈRE

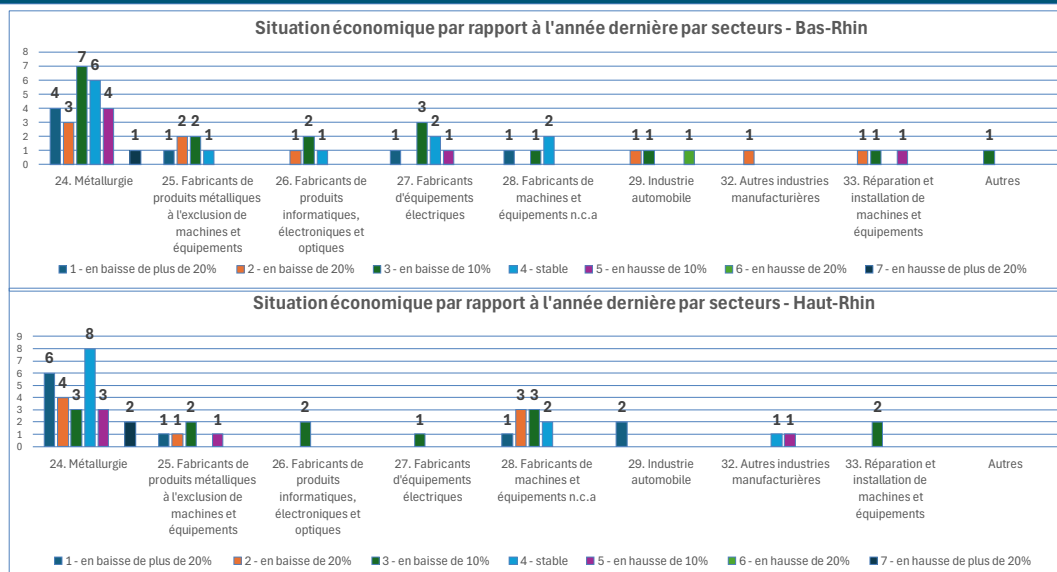


4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

18

LA SITUATION ÉCONOMIQUE PAR RAPPORT À L'ANNÉE DERNIÈRE



4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

19

2.4 PRÉVISIONNEL

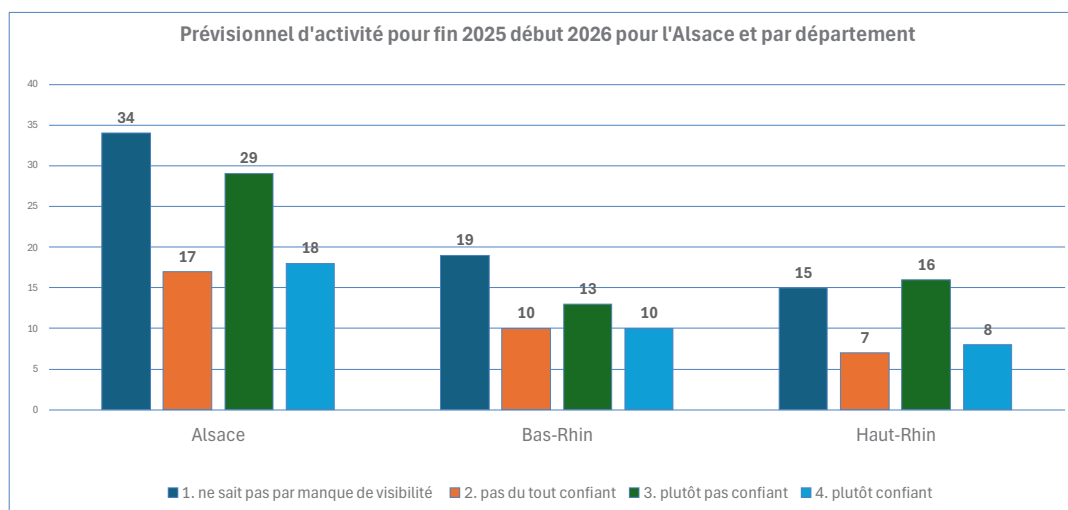
1. Prévisionnel d'activité pour fin 2025 début 2026
2. Prévision du carnet de commandes

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

20

PRÉVISIONNEL D'ACTIVITÉ POUR FIN 2025 DÉBUT 2026



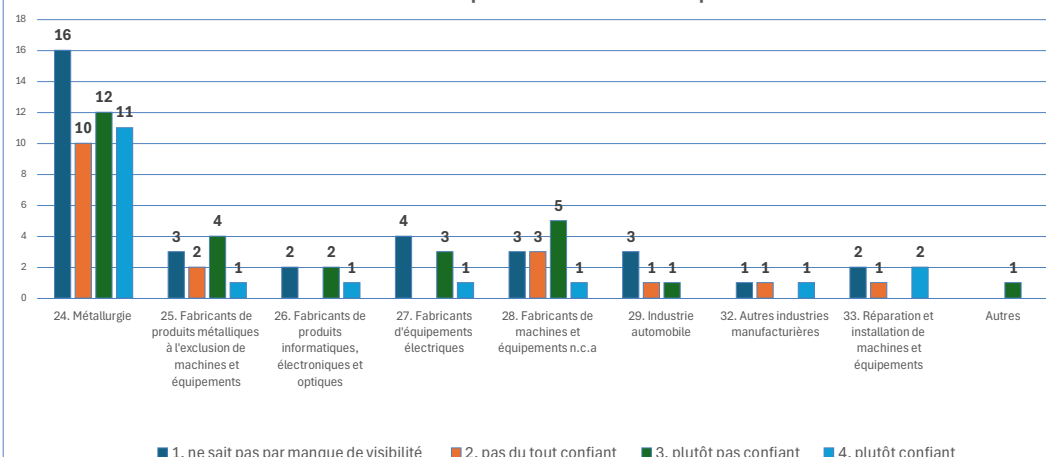
4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

21

PRÉVISIONNEL D'ACTIVITÉ POUR FIN 2025 DÉBUT 2026

Prévisionnel d'activité pour fin 2025 début 2026 par secteurs



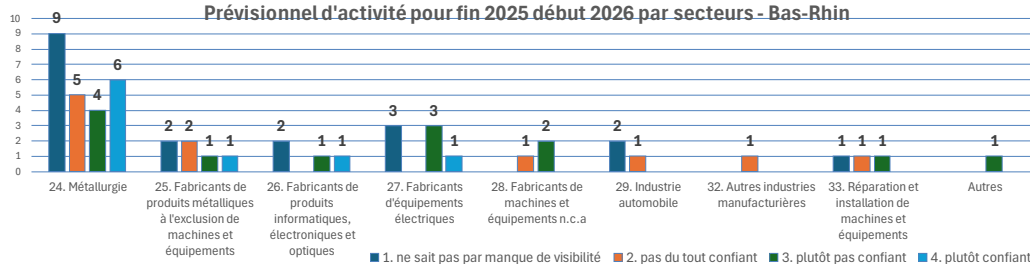
4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

22

PRÉVISIONNEL D'ACTIVITÉ POUR FIN 2025 DÉBUT 2026

Prévisionnel d'activité pour fin 2025 début 2026 par secteurs - Bas-Rhin

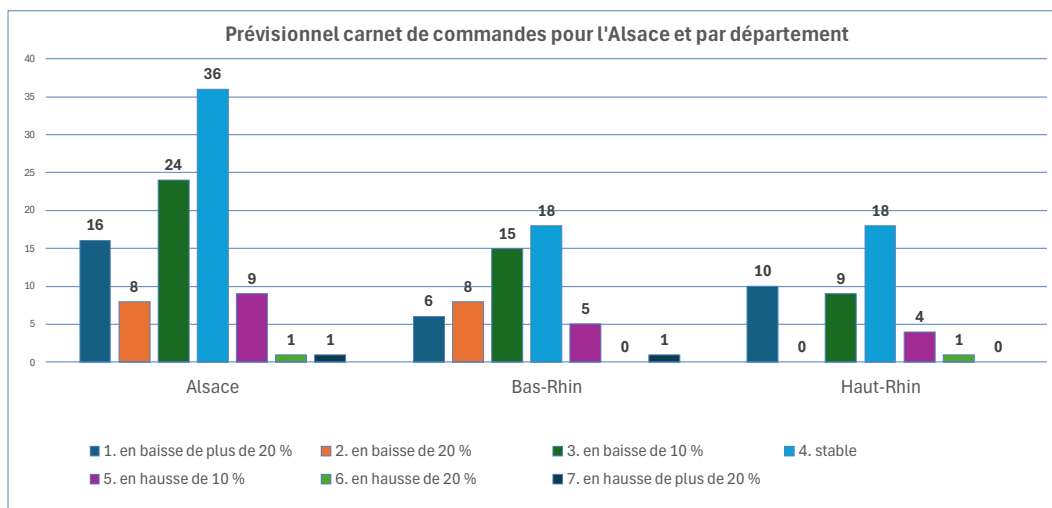


4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

23

PRÉVISIONNEL DE CARNET DE COMMANDES

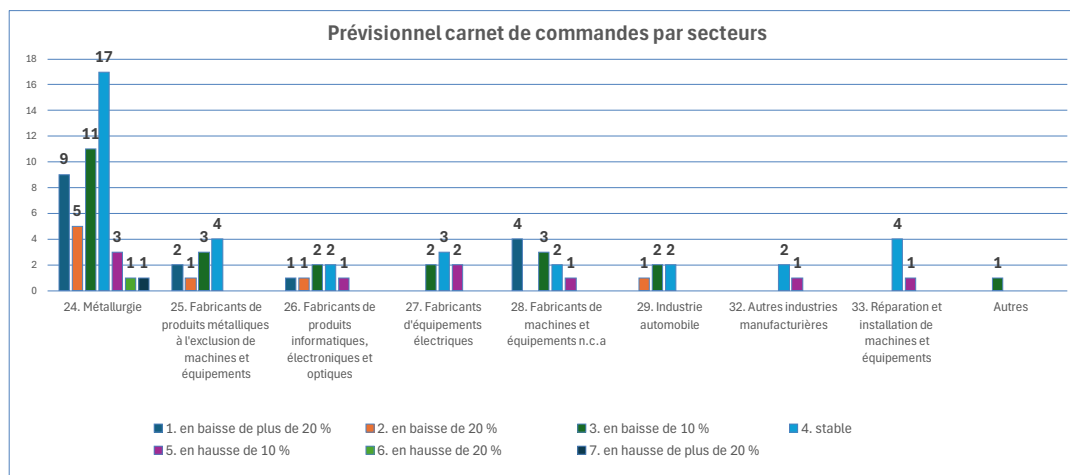


4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

24

PRÉVISIONNEL DE CARNET DE COMMANDES

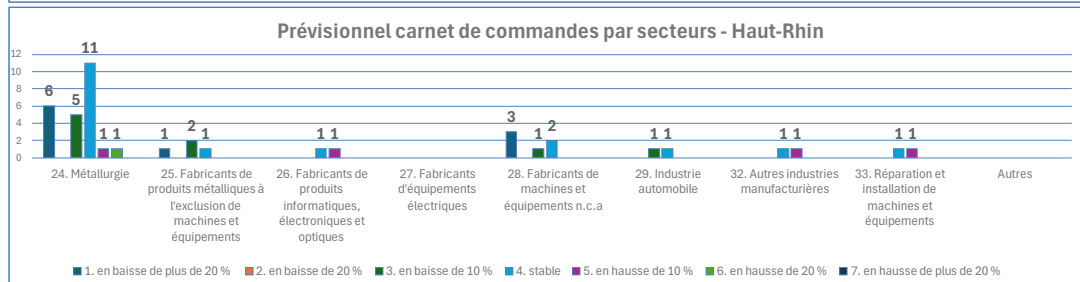
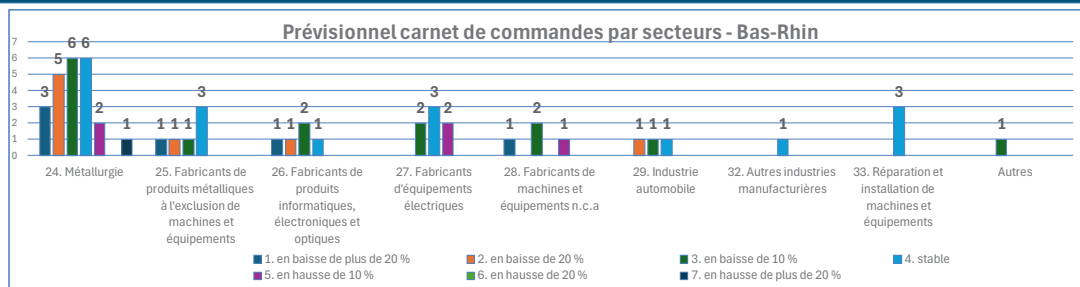


4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

25

PRÉVISIONNEL DE CARNET DE COMMANDES



4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

26

2.5 AUTRES DONNÉES ÉCONOMIQUES

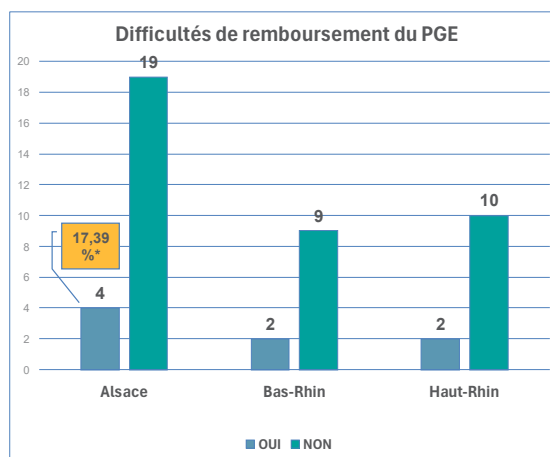
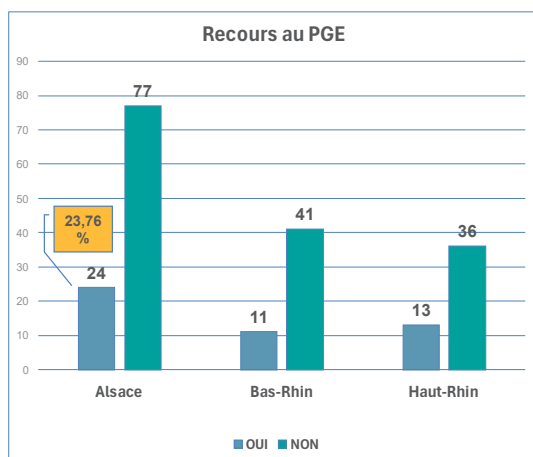
1. Relatives au PGE
2. Relatives aux prix de l'énergie

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

27

PRÊT GARANTIS PAR L'ÉTAT (PGE)



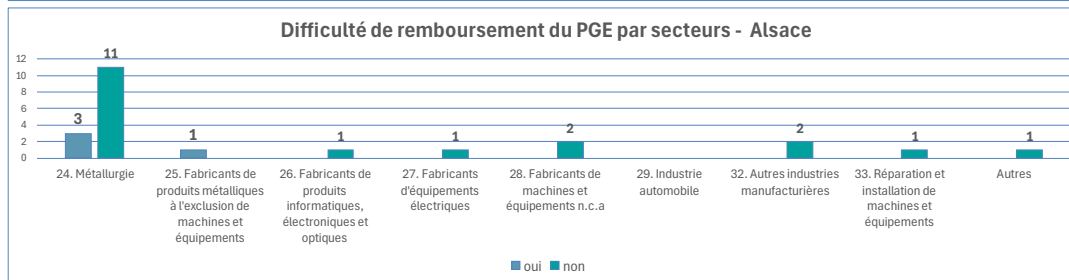
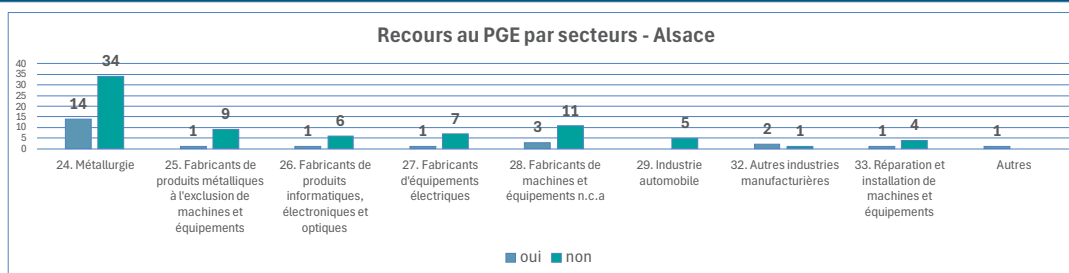
* 23 répondants

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

28

PRÊT GARANTIS PAR L'ÉTAT (PGE)



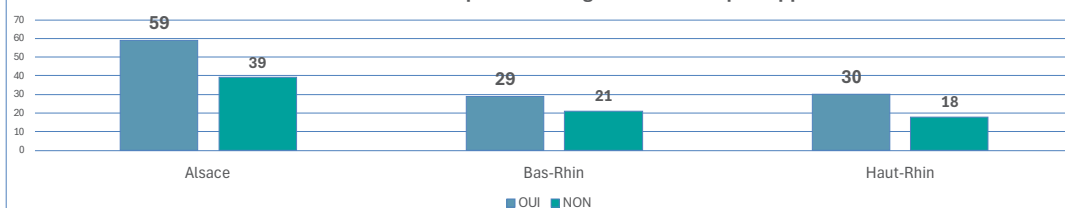
4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

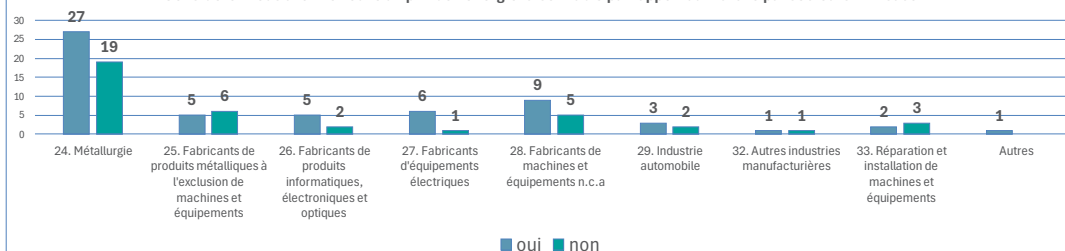
29

PRIX DE L'ÉNERGIE ET DES MATIÈRES PREMIÈRES

Considérez-vous avoir retrouvé un prix de l'énergie raisonnable par rapport au marché ?



Considérez-vous avoir retrouvé un prix de l'énergie raisonnable par rapport au marché par secteurs - Alsace ?



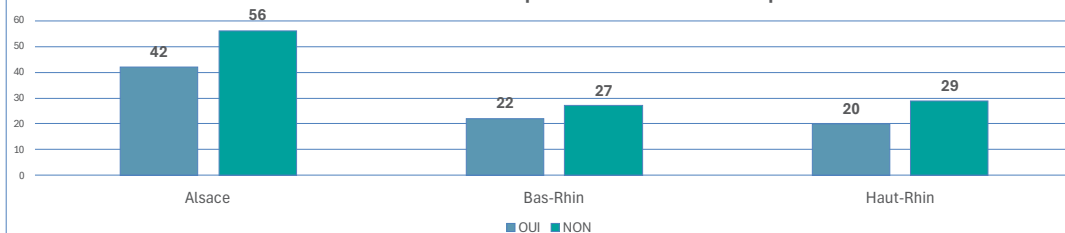
4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

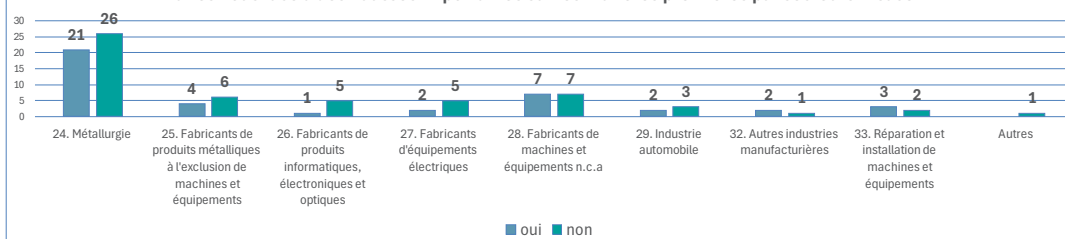
30

PRIX DE L'ÉNERGIE ET DES MATIÈRES PREMIÈRES

Faites-vous face à des hausses importantes sur les matières premières ?



Faites-vous face à des hausses importantes sur les matières premières par secteurs Alsace ?



4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

31

3. SITUATION DE L'EMPLOI

1. Recrutement
2. Contrats précaires
3. Suppressions de postes sans licenciement
4. Suppressions de postes avec licenciement
5. Recours à des dispositifs d'activité partielle

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

32

3.1 RECRUTEMENT

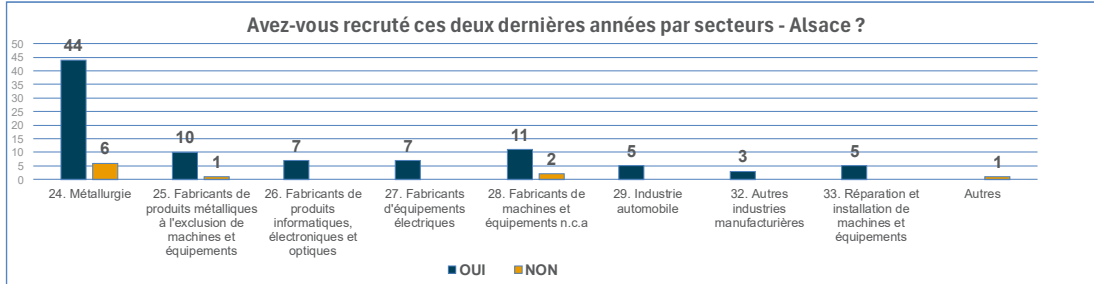
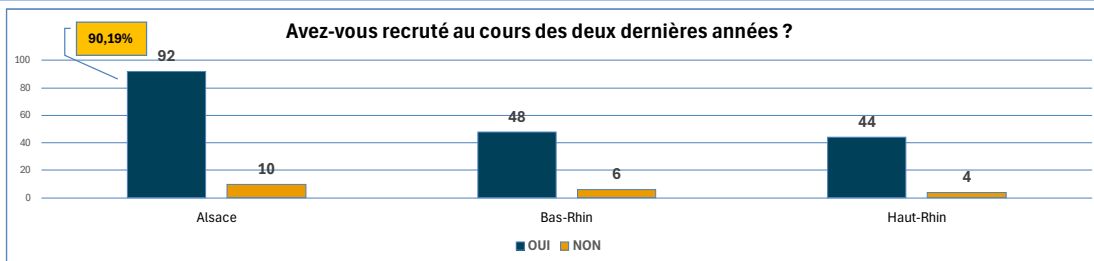
1. Recrutement au cours des 2 dernières années
2. Métiers concernés par ces recrutements
3. Difficultés de recrutement

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

33

3.1 RECRUTEMENT

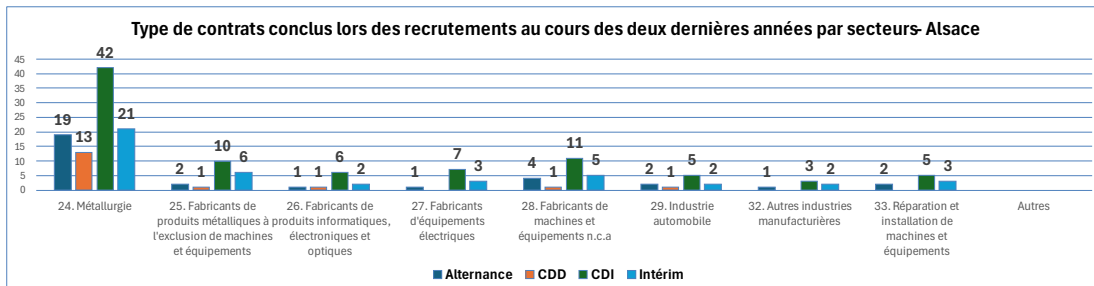
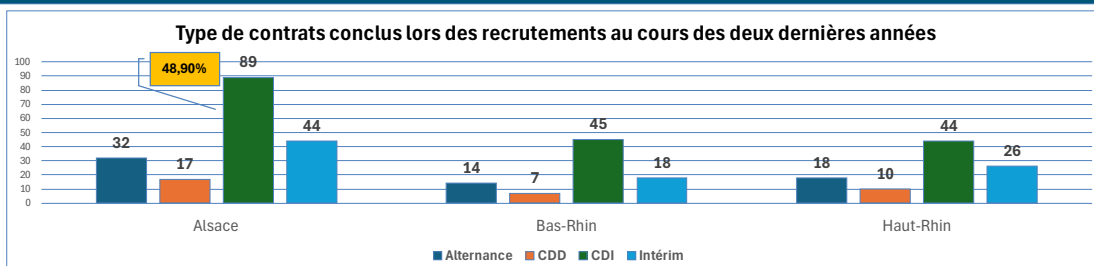


4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

34

3.1 RECRUTEMENT

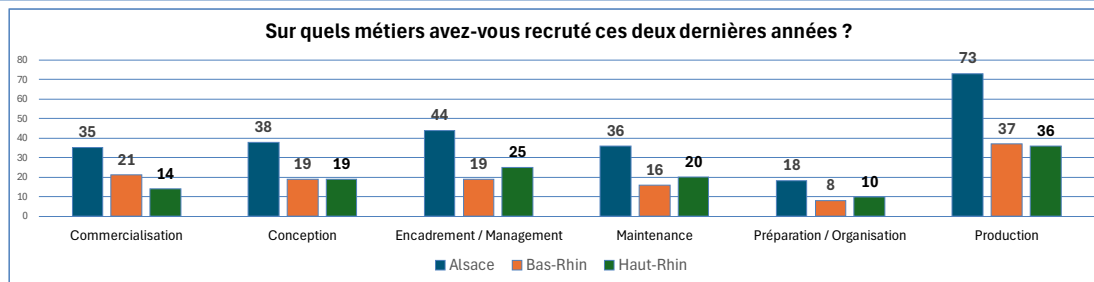


4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

35

3.1 RECRUTEMENT



Certaines entreprises ont également recruté dans les domaines suivants :

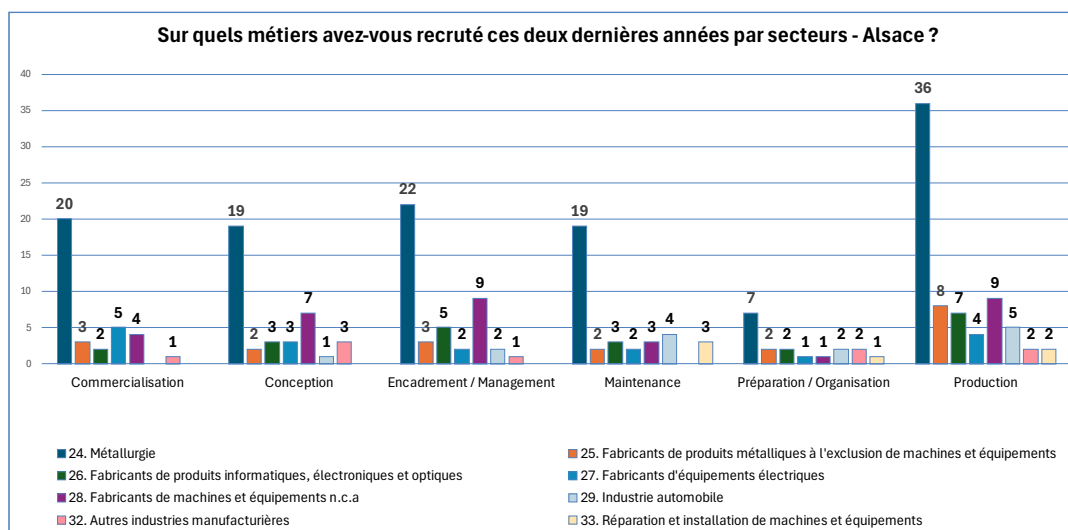
- Achats
- Administratif
- Contrôle de gestion / Comptabilité / Finances
- Documentation ingénierie
- Industrialisation
- Informatique
- Magasin
- Projets
- RH
- Supply chain
- SSE / Qualité

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

36

3.1 RECRUTEMENT

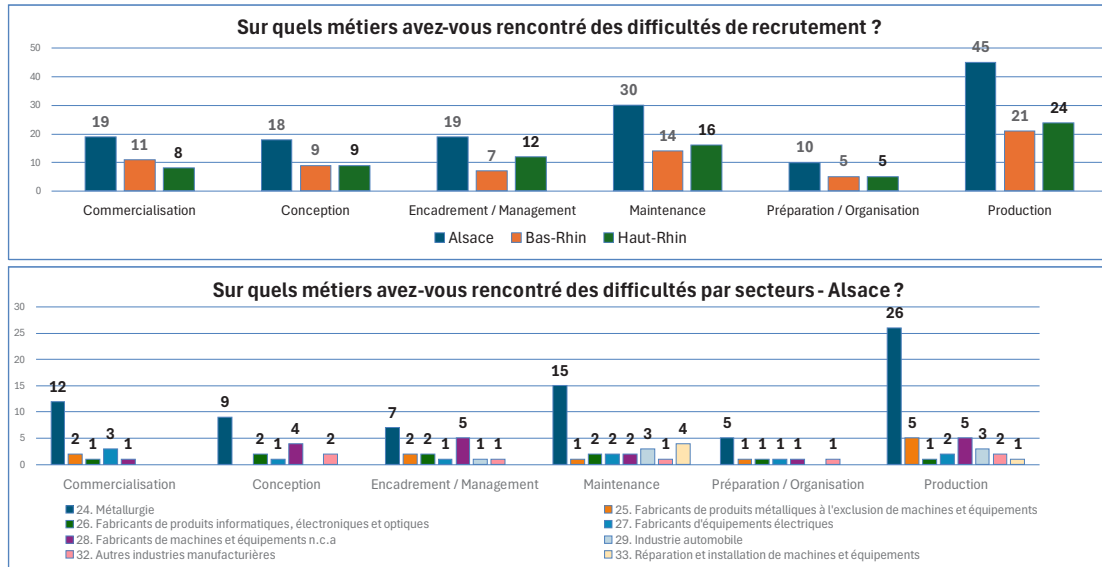


4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

37

3.1 RECRUTEMENT



4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

38

3.2 CONTRATS PRÉCAIRES

1. Sur les 6 derniers mois avez-vous été contraints à l'arrêt de contrats temporaires (CDD, intérim, alternance, stage)
2. Dans un avenir proche, pensez-vous devoir arrêter les contrats temporaires

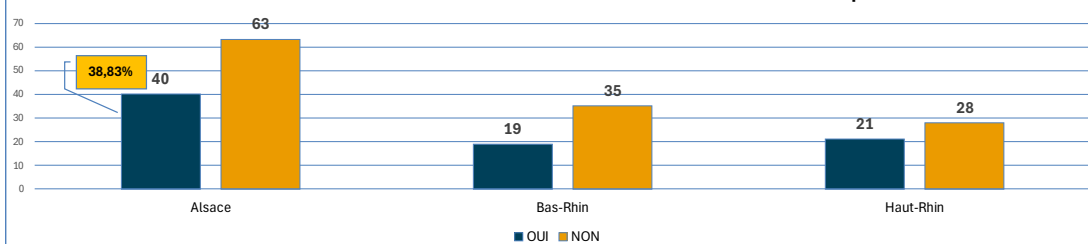
4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

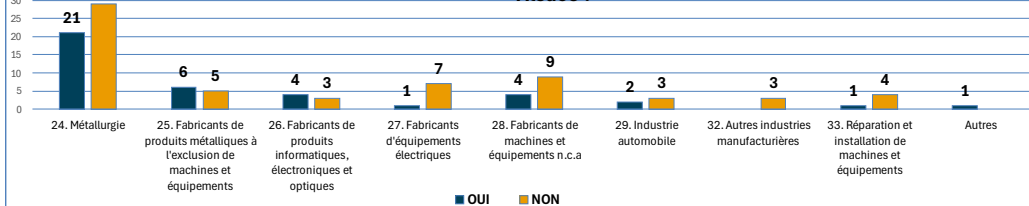
39

3.2 CONTRATS TEMPORAIRES

Sur les 6 derniers mois avez-vous été contraints à l'arrêt de contrats temporaires ?



Sur les 6 derniers mois avez-vous été contraints à l'arrêt des contrats temporaires par secteurs- Alsace ?



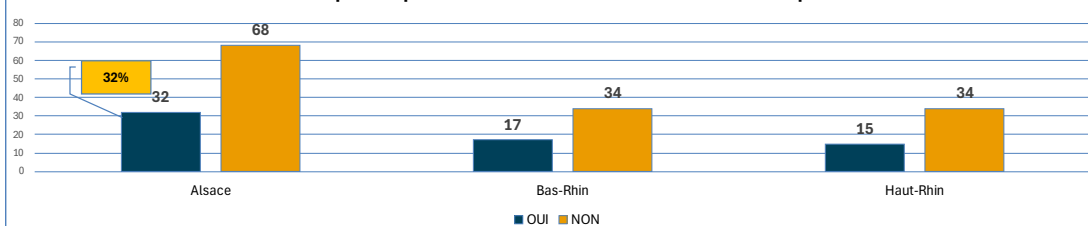
4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

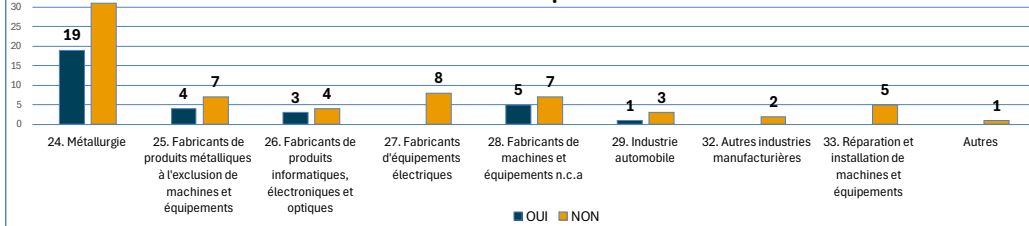
40

3.2 CONTRATS TEMPORAIRES

Dans un avenir proche pensez-vous devoir arrêter les contrats temporaires ?



Dans un avenir proche pensez-vous devoir arrêter les contrats temporaires par secteurs - Alsace ?



4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

41

3.3 SUPPRESSIONS DE POSTES SANS LICENCIEMENTS

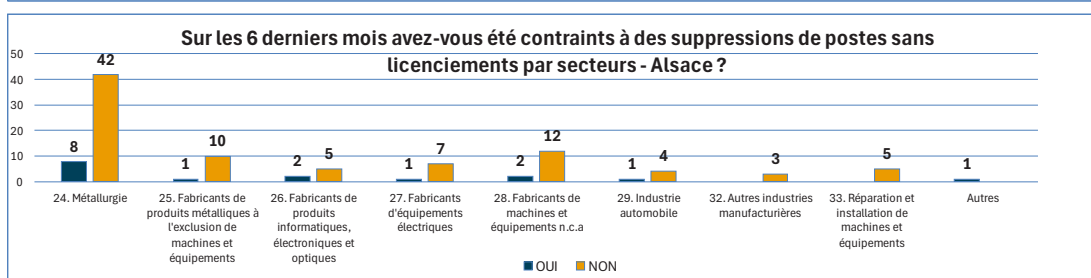
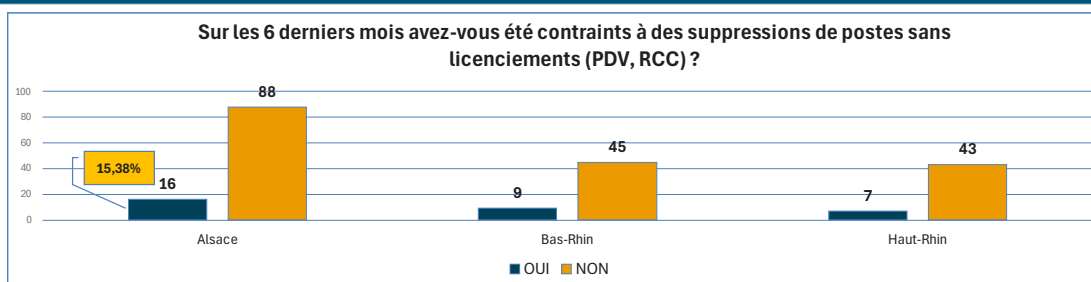
1. Sur les 6 derniers mois avez-vous été contraints à des suppressions de postes sans licenciements (plans de départs volontaires, RCC)
2. Dans un avenir proche, pensez-vous devoir être contraints à des suppressions de postes sans licenciement

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

42

3.3 RUPTURES SANS LICENCIEMENTS

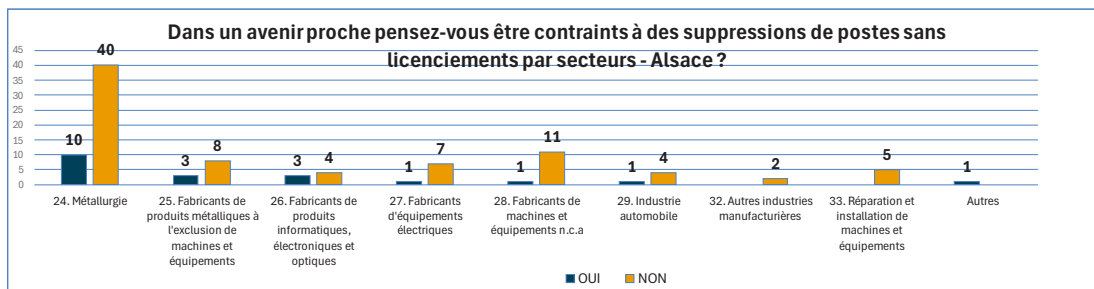
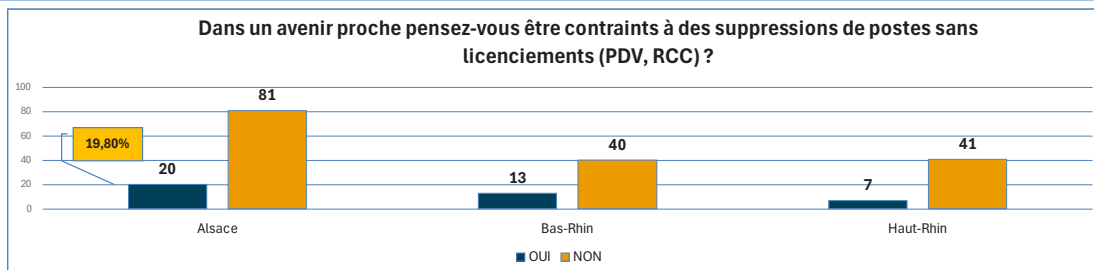


4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

43

3.3 RUPTURES SANS LICENCIEMENTS



4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

44

3.4 SUPPRESSIONS DE POSTES AVEC LICENCIEMENTS

1. Sur les 6 derniers mois avez-vous été contraints à des suppressions de postes avec licenciements

Types de procédure : individuel / 2 à 9 / 10&+

2. Dans un avenir proche, pensez-vous devoir être contraints à des suppressions de postes avec licenciement

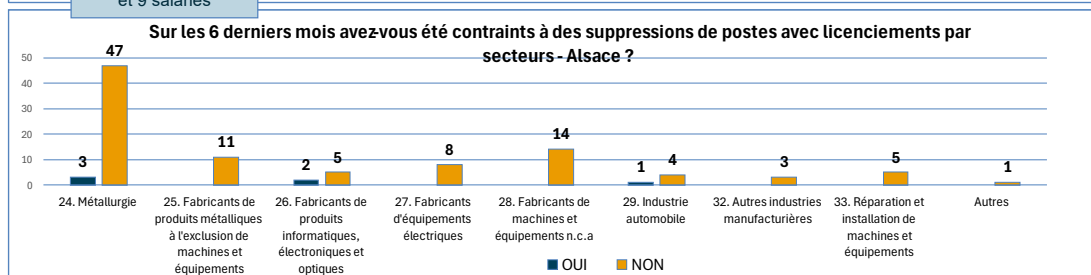
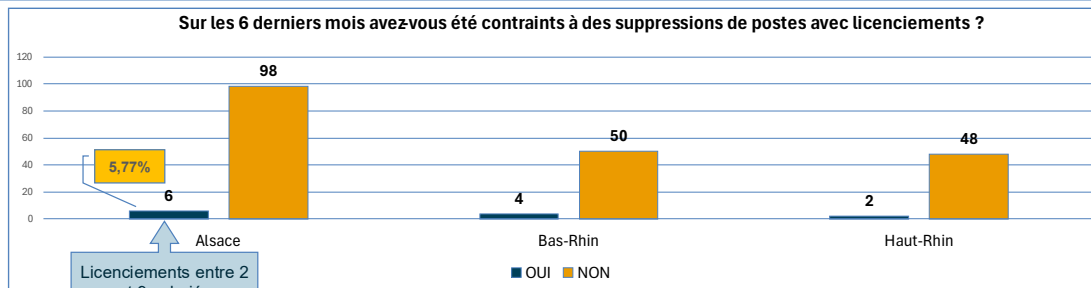
Types de procédure : individuel / 2 à 9 / 10&+

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

45

3.4 RUPTURES AVEC LICENCIEMENTS

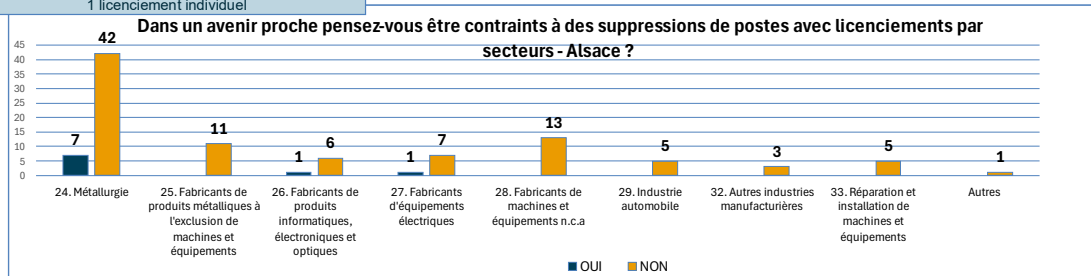
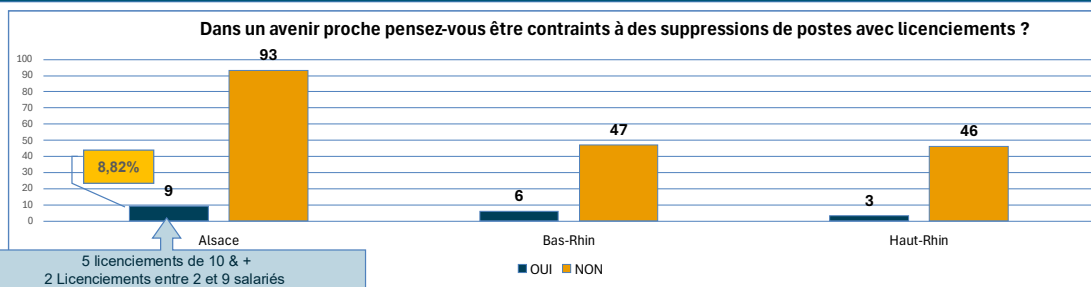


4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

46

3.4 RUPTURES AVEC LICENCIEMENTS



4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

47

3.5 DISPOSITIFS D'ACTIVITÉ PARTIELLE

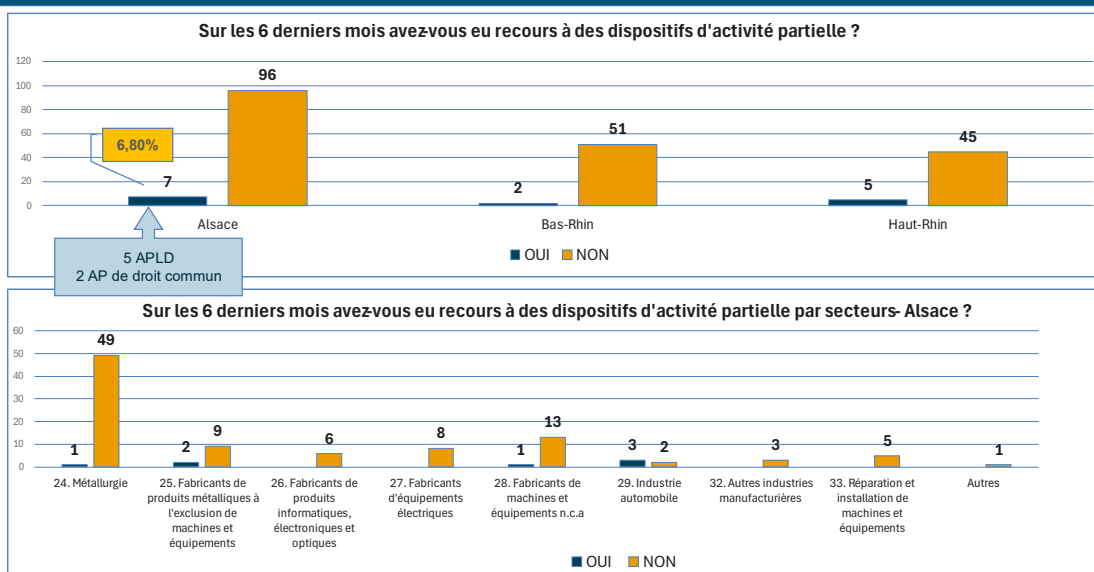
1. Sur les 6 derniers mois avez-vous eu recours à des dispositifs d'activité partielle
Lesquels
2. Dans un avenir proche, pensez-vous devoir recourir à des dispositifs d'activité partielle
Lesquels

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

48

3.5 RECOURS À DES DISPOSITIFS D'ACTIVITÉ PARTIELLE

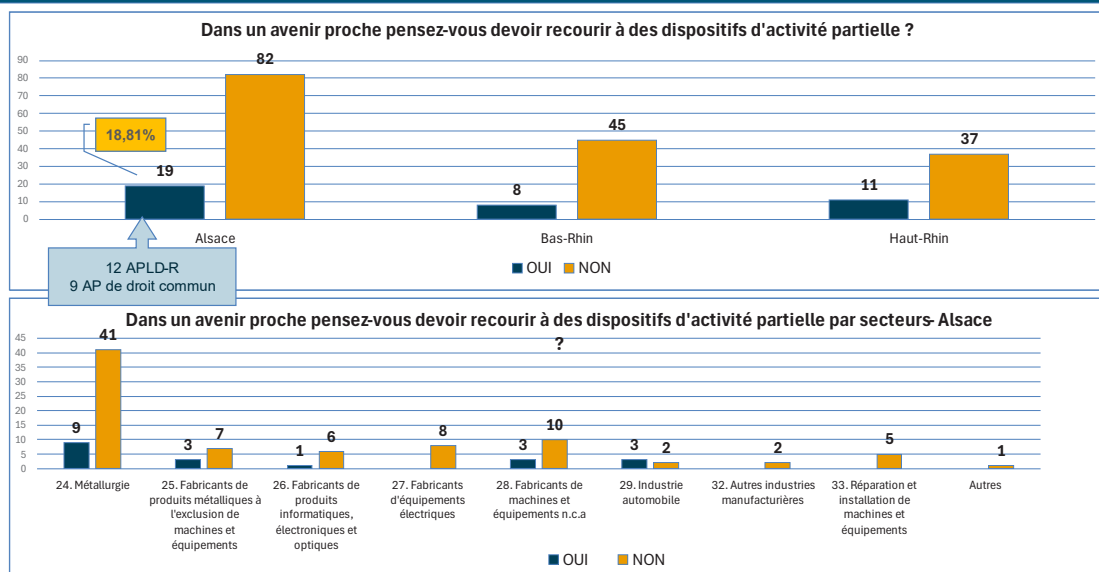


4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

49

3.5 RECOURS À DES DISPOSITIFS D'ACTIVITÉ PARTIELLE



4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

50

4. BESOINS EN FORMATION PROFESSIONNELLE

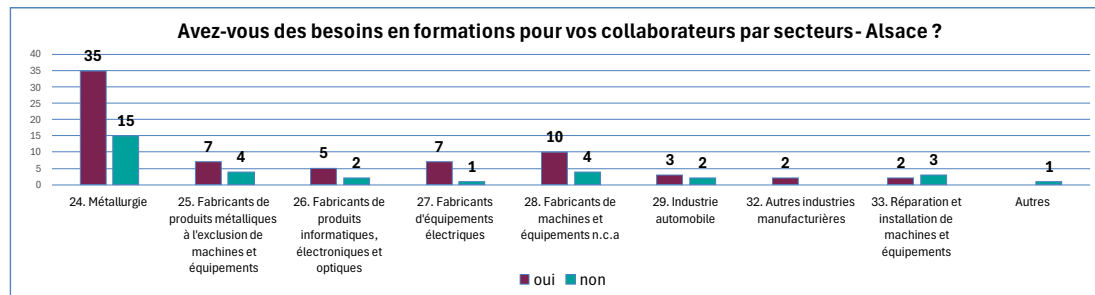
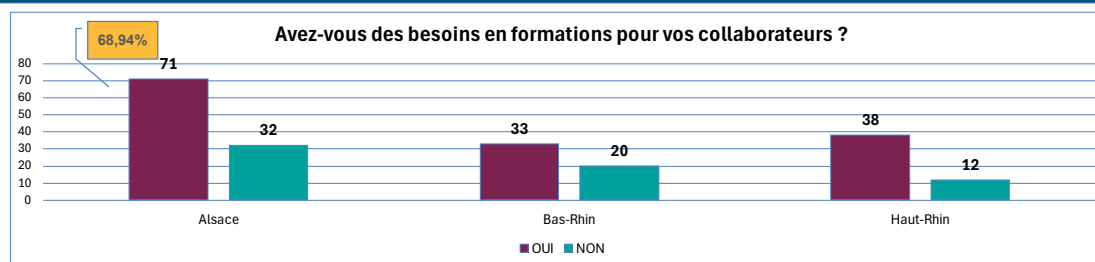
1. Besoins en formation professionnelle
2. Difficultés de mise en œuvre
3. Niveau des collaborateurs à former
4. Domaines concernés

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

51

4.1 BESOINS EN FORMATION

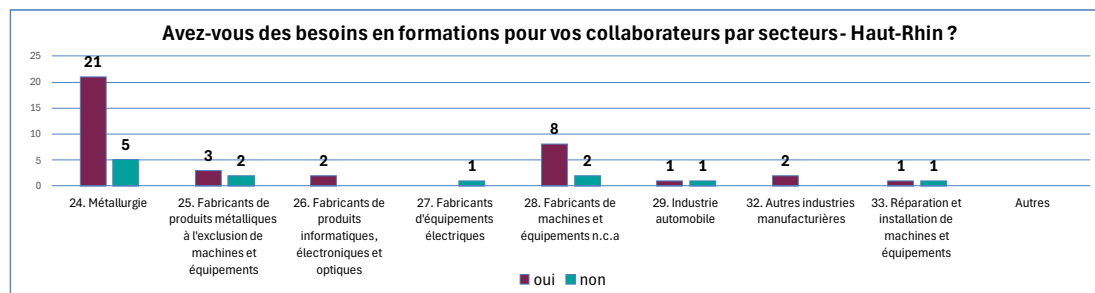
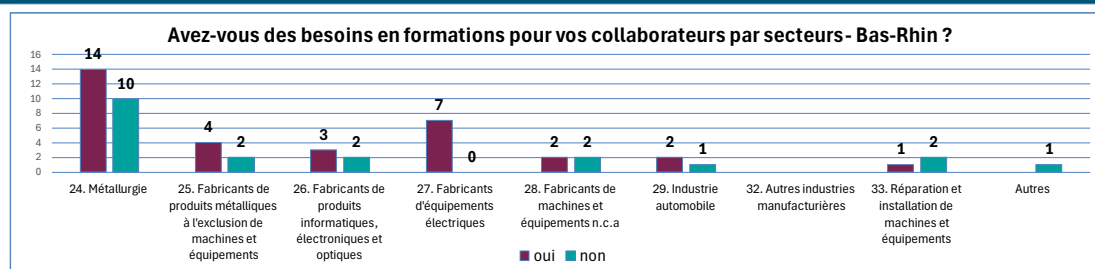


4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

52

4.1 BESOINS EN FORMATION

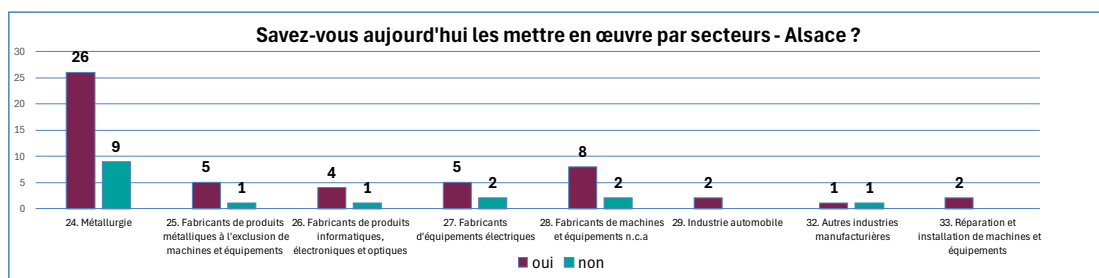
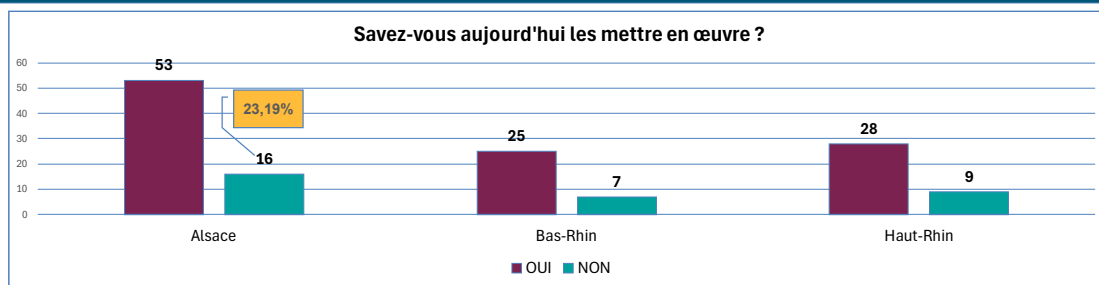


4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

53

4.2 DIFFICULTÉS DE MISE EN ŒUVRE

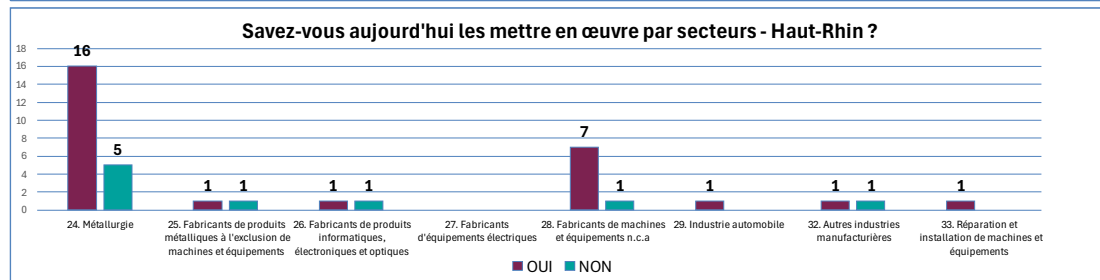
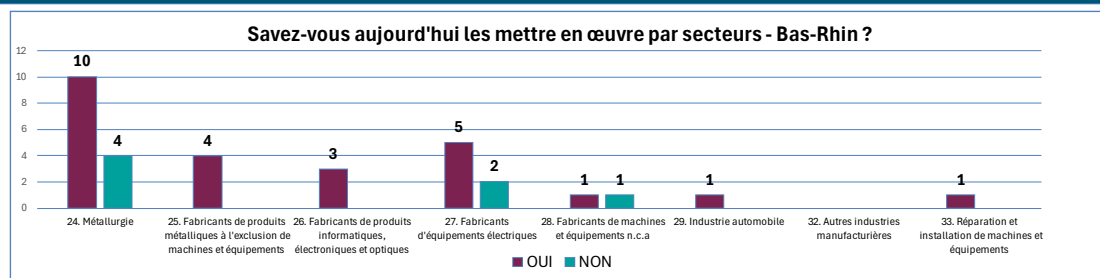


4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

54

4.2 DIFFICULTÉS DE MISE EN ŒUVRE

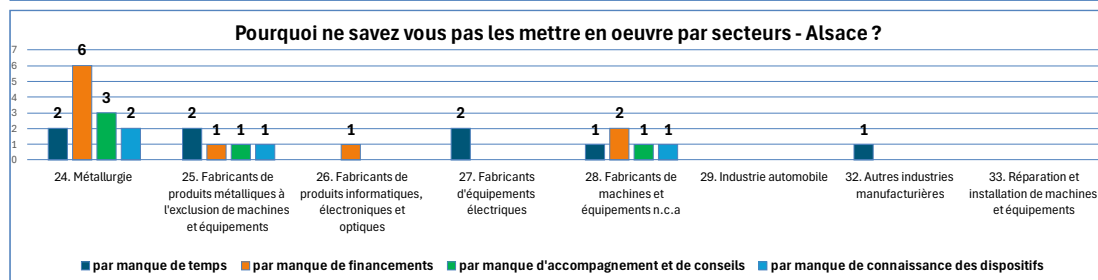
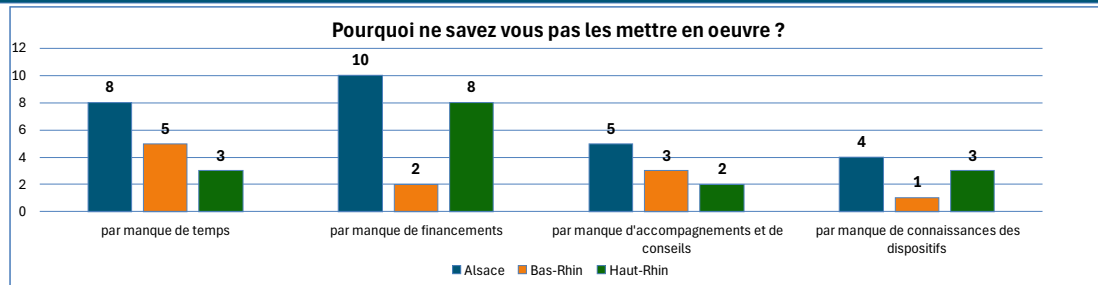


4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

55

4.2 DIFFICULTÉS DE MISE EN ŒUVRE

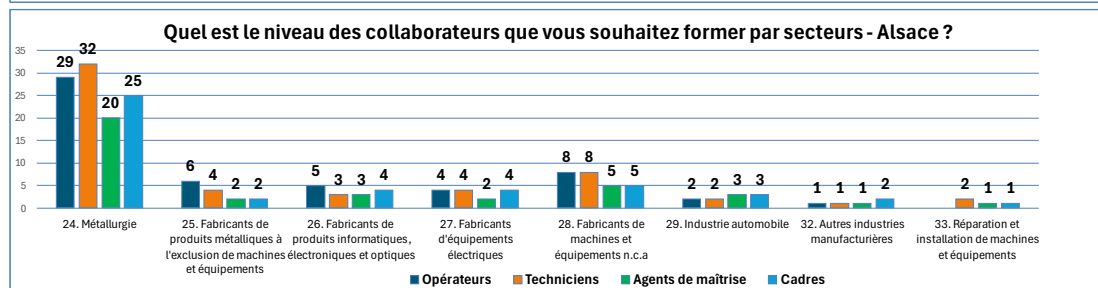
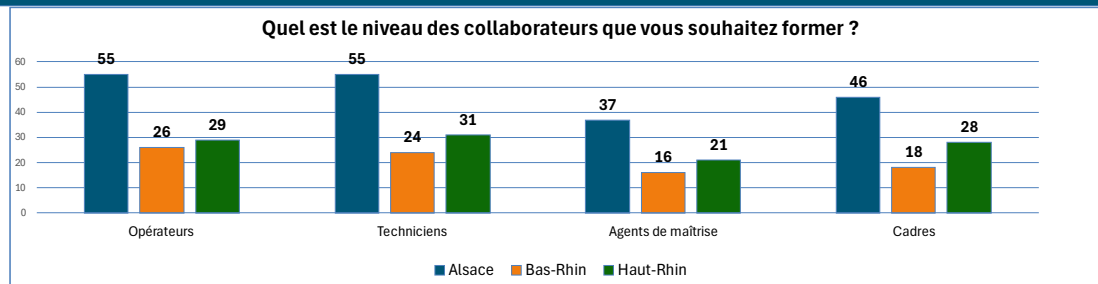


4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

56

4.3 NIVEAU DES COLLABORATEURS À FORMER

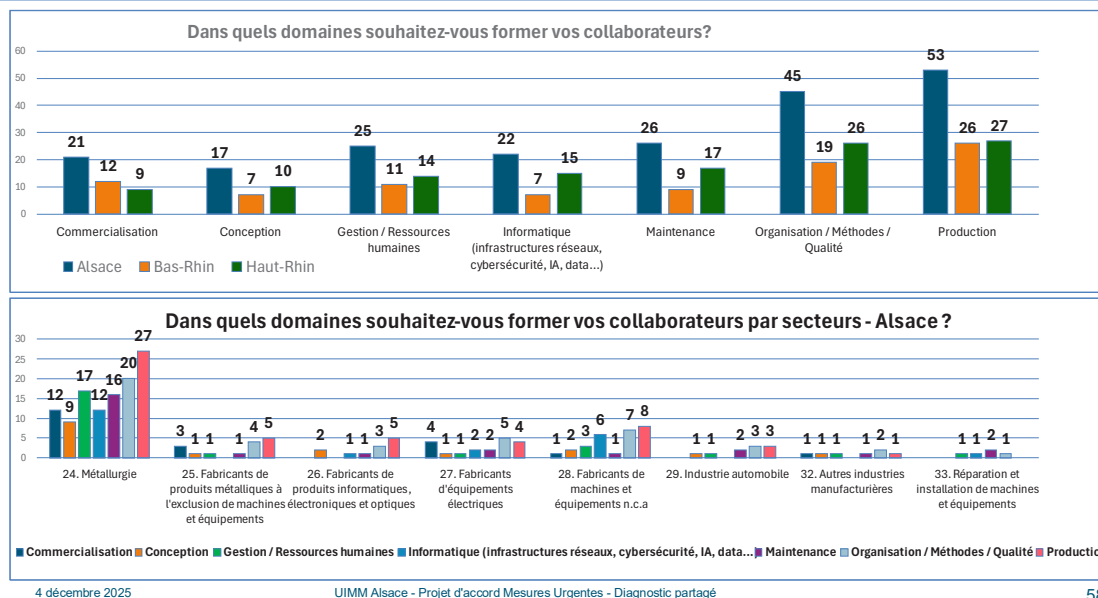


4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

57

4.4 DOMAINES DE FORMATION CONCERNÉS



5. SYNTHÈSE GLOBALE POUR CERTAINS SECTEURS

1. Métallurgie (24)
2. Fabrication de produits métalliques hors machines et équipements (25)
3. Fabricants de machines et équipements n.c.a. (28)

5.1 MÉTALLURGIE (24)

1. Pour mémoire 51% des entreprises répondantes

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

60

5.1 MÉTALLURGIE (24)

- La situation actuelle de ces entreprises est pour 56,26% dégradée ou très fortement dégradée ;
- La situation est stable (55,7%) ou en baisse (34,62%) par rapport au trimestre précédent ;
- La situation est en baisse (52,94%) ou stable (27,45%) par rapport à l'année précédente ;
- Les entreprises ne sont pas particulièrement confiantes concernant le prévisionnel pour fin 2025 (44,90%) ou n'ont pas de visibilité (32,65%) ;
- Le prévisionnel du carnet de commandes est en baisse (53,19%) ou stable (36,17%) ;

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

61

5.1 MÉTALLURGIE (24)

Dans ce contexte économique

- Elles ont stoppé les contrats précaires au cours des 6 derniers mois pour 42% d'entre elles ;
- Elles ont eu peu recours à l'activité partielle (2%) mais 18% l'envisage dans un avenir proche ;
- Elles ont procédé à des suppressions de postes sans licenciement au cours des 6 derniers mois (15,38%) et sont 20% à l'envisager dans un avenir proche ;
- Elles ont peu procédé à des suppressions de postes avec licenciements au cours des 6 derniers mois (6%) mais sont 14,29% à l'envisager dans un avenir proche ;
 - Les licenciements réalisés étaient des licenciements collectifs de 2 à 9 salariés tandis que ceux envisagés seraient plutôt des licenciements collectifs de 10 et plus (55,56%)

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

62

5.1 MÉTALLURGIE (24)

- Néanmoins au cours des deux années précédentes elles ont recruté du personnel pour 88% d'entre elles, majoritairement en production, en encadrement / management et en commercialisation , suivi de peu par la maintenance et la conception ;
 - Très largement en CDI, suivi d'un recours à l'intérim et aux contrats en alternance
- Elles rencontrent des difficultés de recrutement notamment en production, en maintenance et en commercialisation ;
- Elles ont des besoins en formation (77% d'entre elles) ; elles savent faire ; celles qui ont des difficultés à mettre en œuvre la formation pointent du doigt des manques de financements et un manque de temps ;
- La formation envisagée serait à destination prioritairement des techniciens et opérateurs suivi des cadres et en dernier lieu des agents de maîtrise ...
- ... dans les domaines de la production et organisation / qualité / méthodes suivi par la gestion / ressources humaines et la maintenance ;

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

63

5.2 FABRICATION DE PRODUITS MÉTALLIQUES HORS MACHINES ET ÉQUIPEMENTS (25)

Pour mémoire 9% des entreprises répondantes

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

64

5.2 FABRICATION DE PRODUITS MÉTALLIQUES HORS MACHINES ET ÉQUIPEMENTS (25)

- La situation actuelle de ces entreprises est pour 77,78% dégradée ou très fortement dégradée ;
- La situation est stable (63,64%) ou en baisse (36,37%) par rapport au trimestre précédent ;
- La situation est en baisse (81,82%) par rapport à l'année précédente ;
- Les entreprises ne sont pas particulièrement confiantes concernant le prévisionnel pour fin 2025 (60%) ou n'ont pas de visibilité (30%) ;
- Le prévisionnel du carnet de commandes est en baisse (60%) ou stable (40%) ;

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

65

5.2 FABRICATION DE PRODUITS MÉTALLIQUES HORS MACHINES ET ÉQUIPEMENTS (25)

Dans ce contexte économique

- Elles ont stoppé les contrats précaires au cours des 6 derniers mois pour 54,55% d'entre elles ;
- Elles ont eu peu recours à l'activité partielle (18,18%) mais 30% l'envisage dans un avenir proche ;
- Elles ont procédé à des suppressions de postes sans licenciement au cours des 6 derniers mois (9,09%) et sont 27,27% à l'envisager dans un avenir proche ;
- Elles n'ont pas procédé à des suppressions de postes avec licenciements au cours des 6 derniers mois et ne l'envisagent pas dans un avenir proche ;

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

66

5.2 FABRICATION DE PRODUITS MÉTALLIQUES HORS MACHINES ET ÉQUIPEMENTS (25)

- Néanmoins au cours des deux années précédentes elles ont recruté du personnel pour 90,91% d'entre elles, majoritairement en production, en encadrement / management et en commercialisation ;
 - Très largement en CDI, suivi d'un recours à l'intérim
- Elles rencontrent des difficultés de recrutement notamment en production, en encadrement / management et en commercialisation ;
- Elles ont des besoins en formation (63,64% d'entre elles) ; elles savent faire ; celles qui ont des difficultés à mettre en œuvre la formation pointent du doigt des manques de financements ;
- La formation envisagée serait à destination majoritairement des opérateurs et techniciens ...
- ... dans les domaines de la production et organisation / qualité / méthodes suivi par la commercialisation ;

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

67

5.3 FABRICANTS DE MACHINES ET ÉQUIPEMENTS N.C.A. (28)

Pour mémoire 12% des entreprises répondantes

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

68

5.3 FABRICANTS DE MACHINES ET ÉQUIPEMENTS N.C.A. (28)

- La situation actuelle de ces entreprises est pour 66,67% dégradée ou très fortement dégradée ;
- La situation est stable (50%) ou en baisse (33,33%) par rapport au trimestre précédent ;
- La situation est en baisse (69,23%) par rapport à l'année précédente ;
- Les entreprises ne sont pas particulièrement confiantes concernant le prévisionnel pour fin 2025 (66,67%) ou n'ont pas de visibilité (25%) ;
- Le prévisionnel du carnet de commandes est en baisse (70%) ou stable (20%) ;

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

69

5.3 FABRICANTS DE MACHINES ET ÉQUIPEMENTS N.C.A. (28)

Dans ce contexte économique

- Elles ont stoppé les contrats précaires au cours des 6 derniers mois pour 30,77% d'entre elles ;
- Elles ont eu peu recours à l'activité partielle (7,69%) mais 23,08% l'envisage dans un avenir proche ;
- Elles ont procédé à des suppressions de postes sans licenciement au cours des 6 derniers mois (16,67%) et ne sont 9,09% à l'envisager dans un avenir proche ;
- Elles n'ont pas procédé à des suppressions de postes avec licenciements au cours des 6 derniers mois et ne l'envisagent pas dans un avenir proche ;

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

70

5.3 FABRICANTS DE MACHINES ET ÉQUIPEMENTS N.C.A. (28)

- Néanmoins au cours des deux années précédentes elles ont recruté du personnel pour 84,62% d'entre elles, majoritairement en production, en encadrement / management et en conception ;
 - Très largement en CDI, suivi d'un recours à l'intérim et à l'alternance
- Elles rencontrent des difficultés de recrutement notamment en production, en encadrement / management et en conception ;
- Elles ont des besoins en formation (71,43% d'entre elles) ; elles savent faire ; celles qui ont des difficultés à mettre en œuvre la formation pointent du doigt des manques de financements ;
- La formation envisagée serait à destination majoritairement des opérateurs et techniciens ...
- ... dans les domaines de la production et organisation / qualité / méthodes suivi par l'informatique (infrastructures réseaux, cybersécurité, IA, datas) ;

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

71

UIMM ALSACE

Siège social – 6 Rue Ettore Bugatti CS 28033 Eckbolsheim 67038 STRASBOURG Cedex

Site de Mulhouse – 31 Rue François Spoerry 68100 MULHOUSE

Tél. 03 68 47 90 00

e-mail : info@uimm-alsace.fr

www.uimm-alsace.fr

4 décembre 2025

UIMM Alsace - Projet d'accord Mesures Urgentes - Diagnostic partagé

72

Convention collective nationale

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

Accord du 10 février 2026

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} février 2026
(Corse-du-Sud et Haute-Corse)

NOR : ASET2650356M

IDCC : 3248

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

UIMM Côte d'Azur,

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

Les partenaires sociaux sont attachés à faire vivre le dialogue social et la négociation collective sur le département des Alpes-Maritimes, notamment en matière de rémunération.

À ce titre, les partenaires sociaux se sont réunis le 5 décembre 2025 et le 10 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 modifiée.

Le présent accord se substitue à l'accord du 11 février 2025.

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 modifiée. 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 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Côte d'Azur et Corse, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : départements de la Corse-du-Sud (2A) et de la Haute-Corse (2B).

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 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à quatre euros et quinze centimes d'euros (4,15 €).

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} février 2026.

Article 3 | Rappel et maintien de la convergence avec la valeur du point applicable dans le département des Alpes-Maritimes

Rappel de l'article 3 de l'accord du 11 juillet 2024 : « Dans le cadre de l'accord du 11 juillet 2024 fixant la première valeur du point applicable dans les départements de la Corse-du-Sud et de la Haute-Corse suite à l'entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, les partenaires sociaux se sont engagés à faire évoluer cette valeur de manière progressive dans une perspective de convergence avec le département des Alpes-Maritimes.

Il a été ainsi convenu qu'à l'issue d'une période de 5 ans, soit au plus tard le 1^{er} juillet 2029, la valeur du point applicable dans les départements susvisés, sera identique à celle appliquée à la même date dans le département des Alpes-Maritimes.

La mise en place de cette mesure de lancement visant à garantir une transition harmonieuse vers une valeur du point équivalente entre la Corse et les Alpes-Maritimes. Elle reflète l'engagement des partenaires sociaux en faveur de l'équité et de la cohérence dans le calcul de la prime d'ancienneté. »

À ce titre, les partenaires sociaux décident du maintien de la volonté de convergence avec la valeur du point applicable dans le département des Alpes-Maritimes, conformément à la durée et aux modalités rappelées ci-avant.

Article 4 | 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 auprès des services centraux du ministre chargé du travail, 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 5 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Côte d'Azur et Corse.

Article 6 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 7 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nice.

Fait à Nice, le 10 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des primes d'ancienneté base 35 heures à compter du 1^{er} février 2026

Département Corse-du-Sud – 2A.

Département Haute-Corse – 2B.

Valeur de point : 4,15 €.

Groupe	Classe	Prime d'ancienneté base 35 heures/semaine												
		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	18,05 €	24,07 €	30,09 €	36,11 €	42,12 €	48,14 €	54,16 €	60,18 €	66,19 €	72,21 €	78,23 €	84,25 €	90,26 €
	2	19,92 €	26,56 €	33,20 €	39,84 €	46,48 €	53,12 €	59,76 €	66,40 €	73,04 €	79,68 €	86,32 €	92,96 €	99,60 €
B	3	21,79 €	29,05 €	36,31 €	43,58 €	50,84 €	58,10 €	65,36 €	72,63 €	79,89 €	87,15 €	94,41 €	101,68 €	108,94 €
	4	24,28 €	32,37 €	40,46 €	48,56 €	56,65 €	64,74 €	72,83 €	80,93 €	89,02 €	97,11 €	105,20 €	113,30 €	121,39 €
C	5	27,39 €	36,52 €	45,65 €	54,78 €	63,91 €	73,04 €	82,17 €	91,30 €	100,43 €	109,56 €	118,69 €	127,82 €	136,95 €
	6	30,50 €	40,67 €	50,84 €	61,01 €	71,17 €	81,34 €	91,51 €	101,68 €	111,84 €	122,01 €	132,18 €	142,35 €	152,51 €
D	7	32,37 €	43,16 €	53,95 €	64,74 €	75,53 €	86,32 €	97,11 €	107,90 €	118,69 €	129,48 €	140,27 €	151,06 €	161,85 €
	8	36,11 €	48,14 €	60,18 €	72,21 €	84,25 €	96,28 €	108,32 €	120,35 €	132,39 €	144,42 €	156,46 €	168,49 €	180,53 €
E	9	41,09 €	54,78 €	68,48 €	82,17 €	95,87 €	109,56 €	123,26 €	136,95 €	150,65 €	164,34 €	178,04 €	191,73 €	205,43 €
	10	47,31 €	63,08 €	78,85 €	94,62 €	110,39 €	126,16 €	141,93 €	157,70 €	173,47 €	189,24 €	205,01 €	220,78 €	236,55 €

Convention collective nationale

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

Accord du 10 février 2026

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} février 2026
(Alpes-Maritimes)

NOR : ASET2650357M

IDCC : 3248

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

UIMM Côte d'Azur,

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

Les partenaires sociaux sont attachés à faire vivre le dialogue social et la négociation collective sur le département des Alpes-Maritimes, notamment en matière de rémunération.

À ce titre, les partenaires sociaux se sont réunis le 5 décembre 2025 et le 10 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 modifiée.

Le présent accord se substitue à l'accord du 11 février 2025.

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 modifiée. 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 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Côte d'Azur et Corse, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : le département des Alpes-Maritimes.

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 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à cinq euros et seize centimes d'euros (5,16 €).

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} février 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 auprès des services centraux du ministre chargé du travail, 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 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Côte d'Azur et Corse.

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 Nice.

Fait à Nice, le 10 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des primes d'ancienneté base 35 heures à compter du 1^{er} février 2026

Département des Alpes-Maritimes.

Valeur de point : 5,16 €.

Groupe	Classe	Prime d'ancienneté base 35 heures/semaine												
		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	22,45 €	29,93 €	37,41 €	44,89 €	52,37 €	59,86 €	67,34 €	74,82 €	82,30 €	89,78 €	97,27 €	104,75 €	112,23 €
	2	24,77 €	33,02 €	41,28 €	49,54 €	57,79 €	66,05 €	74,30 €	82,56 €	90,82 €	99,07 €	107,33 €	115,58 €	123,84 €
B	3	27,09 €	36,12 €	45,15 €	54,18 €	63,21 €	72,24 €	81,27 €	90,30 €	99,33 €	108,36 €	117,39 €	126,42 €	135,45 €
	4	30,19 €	40,25 €	50,31 €	60,37 €	70,43 €	80,50 €	90,56 €	100,62 €	110,68 €	120,74 €	130,81 €	140,87 €	150,93 €
C	5	34,06 €	45,41 €	56,76 €	68,11 €	79,46 €	90,82 €	102,17 €	113,52 €	124,87 €	136,22 €	147,58 €	158,93 €	170,28 €
	6	37,93 €	50,57 €	63,21 €	75,85 €	88,49 €	101,14 €	113,78 €	126,42 €	139,06 €	151,70 €	164,35 €	176,99 €	189,63 €
D	7	40,25 €	53,66 €	67,08 €	80,50 €	93,91 €	107,33 €	120,74 €	134,16 €	147,58 €	160,99 €	174,41 €	187,82 €	201,24 €
	8	44,89 €	59,86 €	74,82 €	89,78 €	104,75 €	119,71 €	134,68 €	149,64 €	164,60 €	179,57 €	194,53 €	209,50 €	224,46 €
E	9	51,08 €	68,11 €	85,14 €	102,17 €	119,20 €	136,22 €	153,25 €	170,28 €	187,31 €	204,34 €	221,36 €	238,39 €	255,42 €
	10	58,82 €	78,43 €	98,04 €	117,65 €	137,26 €	156,86 €	176,47 €	196,08 €	215,69 €	235,30 €	254,90 €	274,51 €	294,12 €

Convention collective nationale

IDCC : **3249** | **INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION**
(6 juillet 2022)

Accord du 6 février 2026

relatif aux salaires minimaux des ouvrier et ETAM
(Normandie)

NOR : ASET2650359M

IDCC : 3249

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

UNICEM Normandie ;

UP-CHAUX,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

CFE-CGC BTP SICMA ;

CFDT construction et bois,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 6 février 2026 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Normandie 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 en béton 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 : Calvados (14), Eure (27), Manche (50), Orne (61) et Seine-Maritime (76).

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.)

Niveau	Échelon	Valeurs mensuelles	% d'augmentation
1	1	1 828	0,5 %
	2	1 843	1 %
2	1	1 862	1,8 %
	2	1 879	1,5 %
	3	1 918	0,8 %
3	1	1 928	1,2 %
	2	1 949	1,5 %
	3	1 995	0,8 %
4	1	2 020	1,2 %
	2	2 059	1,5 %
	3	2 118	0,8 %
5	1	2 133	1,2 %
	2	2 207	1,5 %
	3	2 342	0,8 %
6	1	2 355	1,2 %
	2	2 485	1,5 %
	3	2 666	0,8 %
7	1	2 695	1,2 %
	2	2 903	1,5 %
	3	3 142	0,8 %

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 A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Pont-Audemer, le 6 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3249** | **INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION**
(6 juillet 2022)

Accord du 17 février 2026

relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2650345M

IDCC : 3249

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

UNICEM Pays de la Loire ;

UP-CHAUX,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

CFE-CGC BTP SICMA ;

FNCB CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du mardi 17 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 Pays de la Loire 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 : Loire-Atlantique (44), Maine-et-Loire (49), Mayenne (53), Sarthe (72) et Vendée (85).

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 revalorisés à + 1 % en moyenne sur la grille (+ 1,02 % en moyenne après application de l'arrondi à l'euro supérieur) :

Niveau	Échelon	Valeurs mensuelles (arrondies à l'euro supérieur)	Pourcentage (prenant en compte l'arrondi à l'euro supérieur)
1	Échelon 1	1 855	+ 0,82 %
	Échelon 2	1 861	+ 0,92 %
2	Échelon 1	1 878	+ 1,19 %
	Échelon 2	1 900	+ 1,01 %
	Échelon 3	1 951	+ 0,93 %
3	Échelon 1	1 967	+ 1,18 %
	Échelon 2	1 994	+ 1,01 %
	Échelon 3	2 048	+ 0,94 %
4	Échelon 1	2 063	+ 1,18 %
	Échelon 2	2 093	+ 1,01 %
	Échelon 3	2 164	+ 0,93 %
5	Échelon 1	2 174	+ 1,16 %
	Échelon 2	2 237	+ 1,04 %
	Échelon 3	2 385	+ 0,93 %
6	Échelon 1	2 431	+ 1,17 %
	Échelon 2	2 516	+ 1,00 %
	Échelon 3	2 710	+ 0,93 %
7	Échelon 1	2 769	+ 1,17 %
	Échelon 2	3 043	+ 1,03 %
	Échelon 3	3 169	+ 0,93 %

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 (ou avenant). 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 Saint-Herblain, le 17 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165260130-000326

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
