



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

# 2026-14

4 avril 2026

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2026-14 du 4 avril 2026

Ministère du travail et des solidarités.....	3
Ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire .....	93

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-14 du 4 avril 2026

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 292   Plasturgie</b> : accord du 19 février 2026 relatif aux salaires.....	5
<b>IDCC 787   Experts-comptables</b> : accord du 6 mars 2026 relatif au dialogue social et au droit syndical.....	8
<b>IDCC 1404   Tracteurs-matériels agricoles</b> : avenant n° 16 du 18 février 2026 relatif au barème des salaires minima à compter du 1 <sup>er</sup> mars 2026.....	13
<b>IDCC 1411-2089   Ameublement-fabrication. Panneaux-base-bois. Industrie</b> : accord du 30 janvier 2026 relatif à la contribution additionnelle à la formation professionnelle .....	16
<b>IDCC 1424   Transports-publics-urbains-voyageurs</b> : accord du 18 février 2026 relatif à l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés.....	19
<b>IDCC 1596   Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes)</b> : accord du 10 février 2026 relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2026.....	25
<b>IDCC 1596-1597   Bâtiment (Loire)</b> : accord du 15 janvier 2026 relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2026 .....	27
<b>IDCC 1597   Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes)</b> : accord du 10 février 2026 relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2026.....	30
<b>IDCC 1982   Médico-techniques. Négoce-prestations-service</b> : avenant n° 2 du 20 février 2026 à l'accord du 9 mars 2023 relatif aux salaires minima hiérarchiques.....	32
<b>IDCC 2205   Notariat</b> : avenant n° 65 du 19 février 2026 relatif à la valeur du point et aux minima mensuels .....	35
<b>IDCC 2697   Cynégétiques-structures associatives</b> : avenant n° 21 du 10 mars 2026 relatif à la rémunération.....	37
<b>IDCC 3032   Esthétique-cosmétique</b> : avenant n° 43 du 22 janvier 2026 relatif aux salaires minima .....	41
<b>IDCC 3043   Propreté-entreprises</b> : accord du 25 février 2026 relatif à l'agenda social prévisionnel pour l'année 2026.....	44
<b>IDCC 3043   Propreté-entreprises</b> : avenant n° 24 du 19 février 2026 relatif à la prévention des risques professionnels .....	45
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Eure)</b> : accord du 11 février 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté.....	68

<b>IDCC 3248   Métallurgie (Eure) :</b> accord du 11 février 2026 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	70
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Avesnes) :</b> accord du 12 février 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté .....	79
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Avesnes) :</b> accord du 12 février 2026 relatif à la prime de vacances.....	81
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Loire et arrondissement d'Yssingeaux) :</b> accord du 20 février 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2026.....	83
<b>IDCC 3248   Métallurgie (Limousin) :</b> accord du 27 février 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 <sup>er</sup> mars 2026 .....	85
<b>IDCC 3250   Commissaires-justice. Sociétés-ventes volontaires :</b> avenant n° 12 du 16 mars 2026 relatif aux salaires .....	87

## Accord du 19 février 2026

relatif aux salaires

NOR : ASET2650370M

IDCC : 292

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

**Polyvia,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**FEDECHIMIE FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

### Article 2 | *Application de l'accord*

Cet accord s'applique dans le cadre de l'accord de classification signé le 16 décembre 2004, lequel est obligatoirement applicable pour l'ensemble des entreprises de la branche depuis avril 2007.

### Article 3 | *Montants des minima mensuels*

#### 3.1. Barèmes des salaires minima mensuels

Le barème des salaires minima mensuels qui entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mars 2026, sera le suivant :

(En euros.)

Coefficient	Valeur mensuelle
700	1 835
710	1 848

Coefficient	Valeur mensuelle
720	1 868
730	1 921
740	2 004
750	2 126
800	2 266
810	2 424
820	2 652
830	2 841
900	3 366
910	3 525
920	4 047
930	5 253
940	6 543

### 3.2. Assiette de comparaison

Le barème des salaires minima est établi sur une base de 151,67 heures au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail ou sur la base du forfait jour applicable (dans la limite du plafond annuel prévu par l'accord collectif de référence : accord de branche du 15 mai 2013 ou accord d'entreprise fixé en conformité avec l'article L. 3121-44), ainsi sont inclus dans le salaire minima le complément différentiel lié à la réduction du temps de travail appliqué, s'il existe, dans l'entreprise ou l'établissement lors de la mise en place des 35 heures, de même que tous les éléments qui entrent dans la composition du Smic selon la réglementation en vigueur et la jurisprudence.

À titre d'indication, sont exclus des minima à la date de signature de l'accord, quand ils existent :

- la majoration relative à la durée du travail : heures supplémentaires, exceptionnelles, etc. ;
- la prime d'ancienneté ;
- le 13<sup>e</sup> mois ;
- les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- les gratifications ayant indiscutablement un caractère exceptionnel ;
- les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;
- les primes générales (vacances, Noël...) quelle que soit leur appellation, qu'elles soient fonction ou non, de la production ou de la productivité globale de l'entreprise ou de ses bénéficiaires.

En ce qui concerne les heures qui ne seraient pas considérées comme du temps de travail effectif, elles seront régies par la législation en vigueur, la jurisprudence et la convention collective nationale de la plasturgie.

### Article 4 | Prochaine négociation sur les salaires minima

Les parties conviennent d'engager la prochaine négociation sur les salaires minima à partir de novembre 2026. La première réunion sera consacrée à l'étude des données économiques et sociales de la branche ainsi qu'à l'expression des revendications des syndicats de salariés.

À l'occasion de la réunion de décembre 2026 les organisations professionnelles d'employeurs formuleront leurs premières propositions.

Il est entendu qu'en cas d'augmentation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2241-10 du code du travail, les parties inscriront la question des salaires à l'ordre du jour de la première commission plénière suivant cette revalorisation.

## **Article 5 | Égalité salariale**

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et rappellent que conformément à l'accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 8 décembre 2010, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raison objective pouvant les justifier.

Pour se faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-3, L. 2242-8, L. 2242-9, L. 2242-13, L. 2242-15, L. 2242-17, L. 3221-2 et suivants du code du travail.

## **Article 6 | Durée et formalités relatives à l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet auprès du ministère du travail d'un dépôt et d'une demande d'extension en urgence par la partie la plus diligente.

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

Dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié. En revanche, les parties signataires indiquent que cet accord est sans nul doute un outil particulièrement utile pour des entreprises qui ne disposent pas des moyens techniques et humains pour concevoir un accord salarial et qu'à ce titre une extension est importante pour les entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 19 février 2026.*

(Suivent les signatures.)

## **Accord du 6 mars 2026** relatif au dialogue social et au droit syndical

NOR : ASET2650362M

IDCC : 787

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

**IFEC ;**

**ECF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**F3C CFDT ;**

**FSE CGT,**

Ci-après nommés les parties ou les « partenaires sociaux »

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment que le dialogue social constitue un levier essentiel de progrès, de cohésion et de performance au sein des entreprises relevant de la convention collective.

Le présent accord de branche a pour objet :

- de favoriser l'engagement syndical des salariés en garantissant des moyens adaptés à l'exercice de leurs mandats ;
- d'assurer une égalité de traitement entre les salariés mandatés et les autres salariés, en particulier en matière de rémunération, de déroulement de carrière et d'accès à la formation ;
- de sécuriser l'articulation entre l'activité professionnelle et les responsabilités syndicales, dans l'intérêt des salariés comme des entreprises.

Dans cet esprit, les partenaires sociaux entendent renforcer la reconnaissance des compétences acquises dans le cadre des mandats syndicaux et en faciliter la valorisation dans les parcours professionnels.



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

**1.1.** Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective de branche, ainsi qu'aux salariés qu'elles emploient et dotées de représentants du personnel élu, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, temps plein, temps partiel, forfait jours), sous réserve des dispositions particulières prévues au présent accord.

**1.2.** Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 2 | Bénéficiaires des dispositions de l'accord**

Les salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté auprès du même employeur bénéficient des dispositions suivantes lorsqu'ils sont mandatés par une organisation représentative de salariés.

Est concerné, tout salarié mandaté par une organisation syndicale de salarié dès lors qu'il exerce ses fonctions (quelle qu'elles soient) au sein d'un cabinet qui applique à titre principal la convention collective des experts comptables et des commissaires aux comptes.

Lorsque les employeurs sont organisées en unités économiques et sociales (UES) ou en groupe d'entités juridiques distinctes relevant de plusieurs conventions collectives (par exemple experts comptables et BETIC) et que les salariés peuvent intervenir indifféremment sur des missions d'audit ou de conseil, le présent texte est applicable au niveau de l'UES ou du groupe d'entités, sans qu'il soit nécessaire de viser expressément la convention collective des experts comptables, afin de garantir une application homogène des droits syndicaux à l'ensemble des salariés concernés.

## **Article 3 | Participation aux réunions paritaires et rémunération**

### **Instances concernées**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés mandatés pour participer, au titre de leur organisation syndicale, aux instances suivantes de la branche :

- la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- l'OMECA ;
- la SPP ;
- tout groupe paritaire ou commission paritaire de travail décidé d'un commun accord par les délégations patronale et salariale au sein de ces instances.

### **Maintien de la rémunération et frais de déplacement**

Lorsqu'ils sont mandatés pour participer aux réunions des instances ci dessus décrites, les salariés concernés bénéficient :

- du maintien intégral de leur rémunération par l'employeur, incluant le salaire de base, les primes contractuelles et les avantages en nature ;
- du remboursement des frais de déplacement par application de l'article 2.1.2 de la convention collective.

## Réunions préparatoires

Chaque réunion paritaire des instances, groupes ou commissions cités ci-dessus peut être précédée d'une réunion préparatoire de la même durée organisée par les syndicats représentatifs de salariés en distanciel ou en présentiel.

Lorsque la réunion préparatoire se tient en présentiel, elle a lieu la veille ou le jour même de la réunion paritaire.

Lors de ces réunions préparatoires, la rémunération est maintenue dans la limite de la durée de chaque réunion paritaire directement concernée, par salarié mandaté par une organisation représentative pour participer aux instances mentionnées à l'article 3, à concurrence de deux salariés par organisation syndicale, dans la limite, le cas échéant, d'un salarié pour un même cabinet relevant de la convention collective.

## Temps de déplacement

Le temps de déplacement pris sur le temps habituel de travail est rémunéré comme si le salarié avait travaillé. Si du temps de déplacement se situe en totalité ou en partie en dehors des horaires habituels de travail, le salarié concerné et son employeur définissent, le cas échéant, une compensation conformément à la loi ou tout accord collectif existant au sein de l'entreprise.

## Information et justification

Les invitations de secrétariat des instances de la branche serviront à quantifier et à justifier les absences des salariés concernés.

Elles doivent être adressées dans un délai raisonnable à l'employeur, à sa demande.

Les mêmes dispositions sont applicables aux salariés ayant conclu une convention annuelle en jours.

Les présentes dispositions se substituent à l'article 2.1.1 de la convention collective.

## Article 4 | *Participation aux réunions statutaires*

Les salariés mandatés par leur organisation syndicale :

- pour participer au congrès de sa fédération nationale représentative dans la branche ;
- pour participer aux réunions des organes définies par les statuts : comité directeur, bureau exécutif et tout autre appellation d'instance indiquée par les statuts (commission exécutive, groupe de travail...) ;
- pour exercer le mandat de président, de vice-président, de trésorier ou de trésorier adjoint, de secrétaire ou secrétaire adjoint de la fédération nationale.

Bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée sur production d'un document émanant de l'organisation syndicale précisant la nature du mandat et la durée de l'absence.

Selon le mandat détenu, la justification peut être établie une fois par an en indiquant la périodicité et les dates prévisionnelles des absences dans la mesure du possible.

## Article 5 | *Intégration des mandats syndicaux dans l'appréciation du parcours professionnel*

### Principe de non-discrimination et d'égalité de traitement

Les salariés bénéficiaires d'un des mandats ci-dessus ne peuvent subir par leur employeur de préjudice lié à l'exercice de ces mandats.

Sauf en cas d'incompatibilité avec cet exercice de mandat, ils bénéficient au sein de leur cabinet employeur des dispositions applicables aux autres salariés du cabinet ou applicables à sa catégorie d'emploi.

Conformément à la loi, la rémunération du salarié évolue en fonction des augmentations générales de salaire prévues pour la catégorie d'emplois à laquelle il appartient et dont l'ancienneté est comparable.

Sauf décision plus favorable, il bénéficie d'une augmentation individuelle au moins égale à la moyenne des augmentations accordées aux salariés de la même catégorie dans le cabinet ou, à défaut, à la moyenne des augmentations accordées à l'ensemble du personnel.

### Entretiens de suivi des mandats

Un entretien annuel est organisé avec le salarié titulaire d'un mandat pour :

- examiner l'impact du mandat sur l'exécution de son contrat de travail et, le cas échéant, prendre les mesures nécessaires afin de prévenir ou supprimer les incidences qui pourraient être dommageables ;
- recenser et valoriser les compétences acquises dans le cadre du mandat et envisager les perspectives d'évolution professionnelle.

Cet entretien peut être combiné avec les autres entretiens individuels prévus par la loi (entretien professionnel ou forfait jours...) ou au sein du cabinet (entretien d'évaluation par exemple) sous réserve que l'exercice du mandat fasse l'objet d'un compte rendu distinct.

Un entretien de début de mandat peut être tenu, à la demande du salarié ou de l'employeur, afin de définir les modalités d'articulation entre mandat et fonctions (organisation du temps, remplacement, information, priorisation des tâches).

À l'issue du mandat, un entretien professionnel spécifique permet d'identifier les compétences acquises et de déterminer les modalités de leur reconnaissance dans le déroulement de carrière (évolution de poste, classification, formation).

### Information de l'employeur sur l'évolution des mandats

Une fois par an, l'organisation syndicale indique si le ou les mandats confiés au salarié se poursuivent ou non ou si des modifications doivent intervenir avec par exemple un mandat supplémentaire ou suppression d'un mandat.

Tout changement doit être porté à la connaissance de l'employeur par l'organisation syndicale afin que, le cas échéant, des mesures soient appliquées pour continuer d'assurer la compatibilité du mandat avec l'exercice des fonctions relevant du contrat de travail, en limitant les informations communiquées au strict nécessaire.

## Article 6 | *Entrée en application. Durée. Publicité*

Le présent accord entre en application au jour de sa signature sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition par les organisations syndicales de salariés dans les conditions définies par la loi.

Le présent accord sera transmis au ministère du travail et déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est à durée indéterminée.

La révision du présent accord impliquera un accord de l'ensemble des organisations représentatives l'ayant signé.

Le présent accord pourra être révisé à la demande des parties, dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

La demande de révision devra être accompagnée d'une proposition adressée à l'ensemble des organisations représentatives composant la CPPNIC.

Toute demande de révision devra faire l'objet d'un examen dans les 3 mois.

*Fait à Paris, le 6 mars 2026.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131 | Convention collective nationale

**IDCC : 1404 | ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION  
ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES, DE TRAVAUX PUBLICS,  
DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION, DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE  
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

## **Avenant n° 16 du 18 février 2026**

relatif au barème des salaires minima à compter du 1<sup>er</sup> mars 2026

NOR : ASET2650365M

IDCC : 1404

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

**SEDIMA ;**

**DLR ;**

**FNAR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FM CFE-CGC ;**

**FGMM CFDT ;**

**FNSM CFTC ;**

**FO métallurgie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM ;

Vu l'accord relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes signé le 8 mars 2011 (étendu par arrêté du 11 janvier 2012, *JORF* du 18 janvier 2012) ;

Considérant la hausse du Smic intervenue le 1<sup>er</sup> janvier 2026 par décret du 17 décembre 2025 (*JORF* n° 0296 du 18 décembre 2025) ;

Les partenaires sociaux ont convenu de fixer la grille des salaires minima temps plein (151,67 heures brutes mensuelles) comme suit :

### **Article 1<sup>er</sup> | Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1<sup>er</sup> mars 2026**

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires
Ouvriers Employés	I	A10	1 851,43 €
		A20	1 879,19 €
	II	A30	1 907,42 €
		A40	1 936,01 €
		A50	1 965,04 €
	III	A60	2 020,06 €
		A70	2 076,62 €
		A80	2 134,76 €
Techniciens Agents de maîtrise	IV	B10	2 198,81 €
		B20	2 297,75 €
		B30	2 401,16 €
	V	B40	2 509,20 €
		B50	2 622,12 €
		B60	2 740,11 €
	VI	B70	2 863,42 €
		B80	2 992,28 €
Cadres	VII	C10	3 141,90 €
		C20	3 456,10 €
	VIII	C30	3 974,52 €
		C40	4 570,68 €
	IX	C50	5 256,27 €
		C60	6 044,71 €

### **Article 2 | Champ d'application de l'avenant**

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1<sup>er</sup> du chapitre 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale.

### **Article 3 | Entrée en vigueur de l'avenant**

Le présent avenant entre en vigueur à la date du 1<sup>er</sup> mars 2026.

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

### **Article 4 | Dispositions finales**

Cet avenant complète la liste du document n° 2 « liste des accords salariaux conclus depuis le 3 juillet 2007 » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Le présent avenant est déposé au ministère en charge du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

*Fait à Paris, le 18 février 2026.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3155 | Convention collective nationale

IDCC : **1411** | **AMEUBLEMENT**  
**(Fabrication)**

Brochure n° 3113 | Convention collective nationale

IDCC : **2089** | **INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS**

## Accord du 30 janvier 2026

relatif à la contribution additionnelle à la formation professionnelle

NOR : ASET2650369M

IDCC : 1411, 2089

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

**UNAMA ;**

**Ameublement français,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FIBOPA CFE-CGC ;**

**CGT FNSCBA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Les signataires rappellent que les champs des conventions collectives de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois ont été fusionnés en un seul champ conventionnel par accord du 28 mai 2021.

Dans le cadre réformé du financement de la formation professionnelle issue de la loi du 5 mars 2014, les partenaires sociaux entendent se doter de moyens financiers à même de porter la politique de formation de la branche professionnelle.

Les secteurs économiques de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois sont confrontés à d'importantes mutations, industrielles et économiques, et évoluent dans un contexte de marché en profonde transformation et fortement exposé à la concurrence internationale.

Les études menées au sein de la CPNEFP ont mis en évidence que de nombreux métiers évoluent rapidement du fait de l'évolution des marchés, de l'introduction de nouvelles technologies liés à la conception, la fabrication, la commercialisation, la diffusion et à la digitalisation.



L'évaluation des impacts de la contribution conventionnelle à la formation professionnelle a mis en évidence une dynamique positive sur le développement de la formation dans les entreprises de la fabrication de l'ameublement, notamment dans les entreprises petites et moyennes de la branche.

C'est pourquoi, non seulement les parties signataires conviennent de reconduire conventionnellement la contribution additionnelle à la formation professionnelle pour une année supplémentaire correspondant à une collecte, mais aussi dans un objectif d'harmonisation des dispositions conventionnelles, les parties signataires affirment leur volonté d'étendre la contribution additionnelle à la formation professionnelle au secteur de l'industrie des panneaux à base de bois.

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

Il est expressément convenu que le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ conventionnel portant rattachement de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois fusionné.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1<sup>er</sup> de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement, ainsi qu'à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;

b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;

c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;

d) Fabrication de :

- panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
- panneaux de particules replaqués de bois ;
- panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
- panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

## **Article 2 | Montant de la contribution**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCO 2i, une contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute N - 1 au titre du plan de développement des compétences.

## **Article 3 | Date de versement**

L'obligation conventionnelle, définie à l'article 2 du présent accord, est versée en totalité en une fois au plus tard au 28 février de l'année N.

#### **Article 4 | Durée et formalités relatives à l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail et n'est valide que pour la durée de son objet, soit jusqu'au 31 décembre 2026.

Il sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 30 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

## **Accord du 18 février 2026**

relatif à l'évolution du salaire national minimum  
et des salaires minima mensuels forfaitisés

NOR : ASET2650364M

IDCC : 1424

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

**UTPF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO UNCP ;**

**SNRTC CFE-CGC ;**

**CFDT-SNTU ;**

**Transports UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs sont relatives au salaire national minimal.

L'accord du 7 juillet 1994 sur l'évolution du salaire national minimum pour l'année 1994, a fixé la valeur du point conventionnel de branche et mis en place, à titre dérogatoire afin de porter le salaire minimum de la branche à un niveau supérieur au Smic, des salaires minima mensuels forfaitisés pour les emplois correspondant aux coefficients 145 à 175 inclus de la grille de classification.

Son avenant n° 1 du 13 avril 1995 a étendu le principe du salaire minimum mensuel forfaitisé aux coefficients 185 et 190.

Les accords du 6 juillet 2005 et du 23 janvier 2007 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés ont mis fin, pour les coefficients 185 et 190, à l'application du principe du salaire forfaitisé et ont prévu qu'ils soient de nouveau calculés selon la formule « valeur du point multipliée par coefficient ».

Réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des transports urbains de voyageurs, les partenaires sociaux décident de revaloriser la valeur du point conven-

tionnel de branche, ainsi que les salaires mensuels forfaitisés, dans les conditions fixées par le présent accord.

### **Article 1<sup>er</sup> | Valeur du point conventionnel de branche**

La valeur du point conventionnel de branche est fixée à un montant de 9,97 euros au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

### **Article 2 | Fixation des salaires minima mensuels forfaitisés de branche**

Par dérogation aux dispositions de l'annexe VI modifiée et des accords du 6 juillet 2005 et du 23 janvier 2007 ainsi que celles de l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, les salaires minima mensuels conventionnels des coefficients 145 à 190 inclus sont fixés forfaitairement aux montants suivants, au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Coefficients forfaitisés	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2026
Coefficient 145	1 868,84 €
Coefficient 155	1 880,09 €
Coefficient 170	1 886,90 €
Coefficient 175	1 893,73 €
Coefficient 185	1 897,14 €
Coefficient 190	1 902,58 €

### **Article 3 | Barème du salaire national minimum de branche**

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2026 est annexé au présent accord, dans le respect des dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

### **Article 4 | Égalité de rémunération femmes-hommes**

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail selon lesquelles « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté visé à l'article 3 est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les entreprises s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés par des raisons objectives entre les femmes et les hommes. Si tel n'est pas le cas, elles mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

### **Article 5 | Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties signataires soulignent que moins de 6,2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent

accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 6 | Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est applicable – aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la branche des transports urbains de voyageurs – à compter de sa signature et aux dates prévues aux articles 1 à 3 ci-dessus.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 8 | Publicité et dépôt**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 18 février 2026.*

(Suivent les signatures.)

**Annexe** Barème du salaire national minimum de branche au 1<sup>er</sup> janvier 2026

Personnel des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif et de gestion

Coefficients	Moins de 6 mois		Plus de 6 mois		Plus de 1 an		Plus de 3 ans		Plus de 5 ans		Plus de 10 ans		Plus de 15 ans		Plus de 20 ans		Plus de 25 ans	
	0 %		3 %		7 %		10 %		12 %		14 %		17 %		20 %		23 %	
145	1 868,84 €		1 924,91 €		1 999,66 €		2 055,72 €		2 093,10 €		2 130,48 €		2 186,54 €		2 242,61 €		2 298,67 €	
155	1 880,09 €		1 936,49 €		2 011,70 €		2 068,10 €		2 105,70 €		2 143,30 €		2 199,71 €		2 256,11 €		2 312,51 €	
170	1 886,90 €		1 943,51 €		2 018,98 €		2 075,59 €		2 113,33 €		2 151,07 €		2 207,67 €		2 264,28 €		2 320,89 €	
175	1 893,73 €		1 950,54 €		2 026,29 €		2 083,10 €		2 120,98 €		2 158,85 €		2 215,66 €		2 272,48 €		2 329,29 €	
185	1 897,14 €		1 954,05 €		2 029,94 €		2 086,85 €		2 124,80 €		2 162,74 €		2 219,65 €		2 276,57 €		2 333,48 €	
190	1 902,58 €		1 959,66 €		2 035,76 €		2 092,84 €		2 130,89 €		2 168,94 €		2 226,02 €		2 283,10 €		2 340,17 €	
200	1 994,00 €		2 053,82 €		2 133,58 €		2 193,40 €		2 233,28 €		2 273,16 €		2 332,98 €		2 392,80 €		2 452,62 €	
205	2 043,85 €		2 105,17 €		2 186,92 €		2 248,24 €		2 289,11 €		2 329,99 €		2 391,30 €		2 452,62 €		2 513,94 €	
210	2 093,70 €		2 156,51 €		2 240,26 €		2 303,07 €		2 344,94 €		2 386,82 €		2 449,63 €		2 512,44 €		2 575,25 €	
220	2 193,40 €		2 259,20 €		2 346,94 €		2 412,74 €		2 456,61 €		2 500,48 €		2 566,28 €		2 632,08 €		2 697,88 €	

Personnel de maîtrise des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif, de gestion, technicien et dessinateur

Coefficients	Moins de 6 mois		Plus de 6 mois		Plus de 1 an		Plus de 3 ans		Plus de 5 ans		Plus de 10 ans		Plus de 15 ans		Plus de 20 ans		Plus de 25 ans		Plus de 30 ans	
	0 %		3 %		7 %		10 %		12 %		14 %		17 %		20 %		25 %		30 %	
205	2 043,85 €		2 105,17 €		2 186,92 €		2 248,24 €		2 289,11 €		2 329,99 €		2 391,30 €		2 452,62 €		2 554,81 €		2 657,01 €	
210	2 093,70 €		2 156,51 €		2 240,26 €		2 303,07 €		2 344,94 €		2 386,82 €		2 449,63 €		2 512,44 €		2 617,13 €		2 721,81 €	
220	2 193,40 €		2 259,20 €		2 346,94 €		2 412,74 €		2 456,61 €		2 500,48 €		2 566,28 €		2 632,08 €		2 741,75 €		2 851,42 €	
230	2 293,10 €		2 361,89 €		2 453,62 €		2 522,41 €		2 568,27 €		2 614,13 €		2 682,93 €		2 751,72 €		2 866,38 €		2 981,03 €	
240	2 392,80 €		2 464,58 €		2 560,30 €		2 632,08 €		2 679,94 €		2 727,79 €		2 799,58 €		2 871,36 €		2 991,00 €		3 110,64 €	
250	2 492,50 €		2 567,28 €		2 666,98 €		2 741,75 €		2 791,60 €		2 841,45 €		2 916,23 €		2 991,00 €		3 115,63 €		3 240,25 €	
270	2 691,90 €		2 772,66 €		2 880,33 €		2 961,09 €		3 014,93 €		3 068,77 €		3 149,52 €		3 230,28 €		3 364,88 €		3 499,47 €	
280	2 791,60 €		2 875,35 €		2 987,01 €		3 070,76 €		3 126,59 €		3 182,42 €		3 266,17 €		3 349,92 €		3 489,50 €		3 629,08 €	
300	2 991,00 €		3 080,73 €		3 200,37 €		3 290,10 €		3 349,92 €		3 409,74 €		3 499,47 €		3 589,20 €		3 738,75 €		3 888,30 €	
310	3 090,70 €		3 183,42 €		3 307,05 €		3 399,77 €		3 461,58 €		3 523,40 €		3 616,12 €		3 708,84 €		3 863,38 €		4 017,91 €	
320	3 190,40 €		3 286,11 €		3 413,73 €		3 509,44 €		3 573,25 €		3 637,06 €		3 732,77 €		3 828,48 €		3 988,00 €		4 147,52 €	
340	3 389,80 €		3 491,49 €		3 627,09 €		3 728,78 €		3 796,58 €		3 864,37 €		3 966,07 €		4 067,76 €		4 237,25 €		4 406,74 €	
360	3 589,20 €		3 696,88 €		3 840,44 €		3 948,12 €		4 019,90 €		4 091,69 €		4 199,36 €		4 307,04 €		4 486,50 €		4 665,96 €	

## Personnel des ingénieurs et cadres

Coefficients	À l'embauche
300	2 991,00 €
390	3 888,30 €
430	4 287,10 €
530	5 284,10 €
630	6 281,10 €
690	6 879,30 €



## BÂTIMENT

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

### Accord du 10 février 2026

relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1<sup>er</sup> avril 2026  
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2650371M

IDCC : 1596

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

**FFB Auvergne-Rhône-Alpes ;**  
**CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes ;**  
**SCOP BTP Auvergne-Rhône-Alpes,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;**  
**CPC URCB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes ;**  
**UR CFTC Auvergne-Rhône-Alpes,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application du titre VIII chapitre 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment dans les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme de la région Auvergne Rhône-Alpes.

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

Dans les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme de la région Auvergne-Rhône-Alpes, la première des zones concentriques instituées par l'article VIII-13 de la présente convention collective nationale des ouvriers du bâtiment est divisée en deux parties :

- de 0 à 5 km pour la zone 1A ;
- et de 5 à 10 km pour la zone 1B.

## Article 2

Pour les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme de la région Auvergne-Rhône-Alpes, 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<sup>er</sup> avril 2026 :

Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1A	0,66 €	0,86 €	12,00 €
1B	1,40 €	1,96 €	
2	2,73 €	5,77 €	
3	3,97 €	9,10 €	
4	5,03 €	12,58 €	
5	6,57 €	15,90 €	

## 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 adressé à la direction générale du travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand.

## Article 5

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

*Fait à Clermont-Ferrand, 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 15 janvier 2026

relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1<sup>er</sup> avril 2026  
(Loire)

NOR : ASET2650379M

IDCC : 1596, 1597

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

**FBTP Loire ;**

**CAPEB 42,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UTI CFDT Loire, Haute-Loire ;**

**UD FO Loire,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui plus d'un million deux cent mille salariés, employés au sein de quatre cent vingt-sept mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

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

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

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

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

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

## Article 2

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

De convention expresse entre les parties la première zone – de 0 à 10 km – est divisée en deux :

- zone 1A : de 0 à 5 km ;
- zone 1B : de 5 à 10 km.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1A	1,54 €	3,34 €	12,11 €
1B	1,54 €	3,34 €	
2	3,14 €	6,78 €	
3	4,68 €	11,04 €	
4	6,32 €	15,50 €	
5	8,15 €	20,20 €	

## Article 3

L'accord n'entrera en vigueur que :

- si le poids des organisations syndicales signataires atteint au moins 30 % au regard des chiffres de la représentativité syndicale reconnue dans le champ ouvriers des entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés et dans le champ ouvriers des entreprises du bâtiment occupant plus de 10 salariés ;
- et en l'absence d'opposition majoritaire dans l'un et l'autre de ces mêmes champs.

## Article 4

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 5

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 Saint-Étienne, Roanne et Montbrison.

## Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

*Fait à Saint-Étienne, le 15 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

## BÂTIMENT

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

### **Accord du 10 février 2026**

relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1<sup>er</sup> avril 2026  
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2650372M

IDCC : 1597

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

**FFB ARA ;**

**CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes ;**

**SCOP BTP Auvergne-Rhône-Alpes,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO BTP ARA ;**

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

**UR CFTC Auvergne-Rhône-Alpes,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application du titre VIII chapitre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1597), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment dans les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme de la région Auvergne Rhône-Alpes.

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

Dans les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme de la région Auvergne-Rhône-Alpes, la première des zones concentriques instituées par l'article VIII-13 de la présente convention collective nationale des ouvriers du bâtiment est divisée en deux parties :

- de 0 à 5 km pour la zone 1A ;
- et de 5 à 10 km pour la zone 1B.

## Article 2

Pour les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme de la région Auvergne-Rhône-Alpes, 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<sup>er</sup> avril 2026 :

Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1A	0,66 €	0,86 €	12,00 €
1B	1,40 €	1,96 €	
2	2,73 €	5,77 €	
3	3,97 €	9,10 €	
4	5,03 €	12,58 €	
5	6,57 €	15,90 €	

## 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 adressé à la direction générale du travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand.

## Article 5

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

*Fait à Clermont-Ferrand, le 10 février 2026.*

(Suivent les signatures.)

## Avenant n° 2 du 20 février 2026

à l'accord du 9 mars 2023  
relatif aux salaires minima hiérarchiques

NOR : ASET2650380M

IDCC : 1982

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

**UNPDM ;**

**FEDEPSAD ;**

**UPSADI,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFDT ;**

**SECI UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Le présent avenant modifie et remplace l'article 3 de l'accord du 9 mars 2023.

### Article 1<sup>er</sup> | *Grille de salaires minima hiérarchiques*

Les salaires minima hiérarchiques sont fixés selon la grille ci-dessous.

Statut	Niveaux de qualification	SMH
Employés	E1	1 837 €
	E2	1 857 €
	E3	1 879 €
	E4	1 909 €
Techniciens et AM	TAM5	1 967 €
	TAM6	2 050 €
	TAM7	2 174 €
	TAM8	2 278 €



Statut	Niveaux de qualification	SMH
Cadres	C9	2 536 €
	C10	2 744 €
	C11	3 074 €
	C12	3 365 €
	C13	3 727 €
	D14	4 141 €

## Article 2 | *Engagement des organisations patronales*

Les organisations patronales s'engagent à lancer, au cours de l'année 2026, une étude auprès des entreprises du secteur visant à connaître les pratiques relatives aux modalités d'organisation, d'indemnisation et/ou de compensation des astreintes.

## Article 3 | *Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise*

Les parties signataires du présent avenant considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit avenant aux entreprises en fonction de leur taille. Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## Article 4 | *Égalité professionnelle*

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives et signataires du présent avenant rappellent l'importance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À ce titre, les entreprises de la branche doivent veiller à garantir une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d'égalité des chances, de recrutement, de formation et de rémunération, conformément aux dispositions des articles L. 1142-5, L. 2242-1, L. 2242-3 et -13, L. 4121-3 et L. 3221-2 et suivants du code du travail.

## Article 5 | *Dépôt et extension*

Conformément aux articles L. 2231-6 du code du travail, le présent avenant 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.

En vue de l'extension du présent avenant, les parties signataires s'engagent à saisir de manière concomitante au dépôt, le ministre du travail aux fins d'extension, conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

## Article 6 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il fait l'objet d'une notification à l'issue de la procédure de signature, à chacune des organisations représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

## Article 7 | *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 8 | Révision et dénonciation**

Le présent avenant est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

*Fait à Paris, le 20 février 2026.*

(Suivent les signatures.)

## **Avenant n° 65 du 19 février 2026** relatif à la valeur du point et aux minima mensuels

NOR : ASET2650368M

IDCC : 2205

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

**CSN ;**

**SNN ;**

**UNNE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**SNCTN CGC ;**

**FGCEN FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Au titre de l'article 14 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021, la valeur du point est fixée à 16,06 euros pour 35 heures.

### **Article 2**

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 <sup>er</sup> octobre 2025 Point à 15,84 €	1 <sup>er</sup> mars 2026 Point à 16,06 €
Employés	E	120	1 901	1 928
Techniciens	T1	132	2 091	2 120
	T2	146	2 313	2 345
	T3	195	3 089	3 132

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 <sup>er</sup> octobre 2025 Point à 15,84 €	1 <sup>er</sup> mars 2026 Point à 16,06 €
Cadres	C1	220	3 485	3 534
	C2	270	4 277	4 337
	C3	340	5 386	5 461
	C4	380	6 020	6 103

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic, sauf application des dispositions légales et conventionnelles des accords de branche du 10 juillet 2008 et du 23 mai 2024 relatifs aux contrats de professionnalisation dans le notariat et aux accords du 21 octobre 2021 et du 11 juillet 2024 relatifs à la rémunération des apprentis dans le notariat.

### Article 3

Le présent accord prend effet au 1<sup>er</sup> mars 2026.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il pourra être soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 19 février 2026.*

(Suivent les signatures.)

## **Avenant n° 21 du 10 mars 2026** relatif à la rémunération

NOR : ASET2650374M

IDCC : 2697

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

**SNCF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UPTEC UNSA ;**

**SNPFDC FGTA FO,**

d'autre part,

Et toutes les organisations syndicales représentatives de la profession sur le plan national, qui adhèreraient à la convention collective du 30 juin 2005.

Après avoir rappelé :

Le 30 juin 2005 les partenaires à la négociation ont signé le texte de la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques.

Différents avenants sont intervenus ultérieurement, et notamment deux avenants portant sur l'INM (indice négocié majorable) (avenant n° 1 du 18 mai 2006 et avenant n° 3 du 2 octobre 2007).

Ces avenants ont été intégrés dans la version consolidée de la convention collective à la date du 13 décembre 2007.

Douze nouveaux avenants à durée indéterminée relatifs aux rémunérations et notamment à la fixation de la valeur du point INM et à l'avantage familial conventionnel ont été signés entre les partenaires sociaux les 22 mai 2008, 18 juin 2009, 18 décembre 2009, 24 juin 2010, 31 mai 2011, 15 décembre 2015 (durée déterminée), le 11 mai 2016, 30 mai 2017, le 14 avril 2022, le 8 décembre 2022, le 20 juin 2023 et le 29 novembre 2023. Le treizième avenant à durée indéterminée a été signé le 21 novembre 2024.

Sept procès-verbaux de désaccord ont par ailleurs été signés en date du 11 septembre 2012, 4 septembre 2013, 20 mai 2014, 2 octobre 2018, 2 octobre 2019, 29 septembre 2020 et du 16 décembre 2021.

Les douze avenants précités ont fait l'objet d'une extension par arrêté des 16 octobre 2009, 17 décembre 2010, 21 octobre 2011, 18 septembre 2012, 7 avril 2016, 10 août 2016, le

15 janvier 2018, le 18 juillet 2022, le 9 février 2023, 21 août 2023, 7 mars 2024 et du 25 février 2025.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail, les partenaires à la négociation ont entendu se réunir le 10 mars 2026 au titre de la négociation annuelle sur les salaires. Il est rappelé que le présent accord a été conclu dans le respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail et après analyse de l'étude sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la branche cynégétique.

Par ailleurs, conformément à l'article 5.1 de la convention collective, il est convenu que la valeur du point INM est négociée au moins une fois par an par les partenaires sociaux après examen par la CPPNI conformément aux dispositions de l'article 3.2.1.5 de la même convention.

À cet égard, et conformément à ce texte, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation s'est réunie aux fins de préparer les travaux de ladite négociation.

C'est dans ces conditions que l'accord suivant a été conclu.

Il a été exposé et convenu ce qui suit :

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

### **1.1. Structures concernées par le présent accord**

Les dispositions du présent avenant s'applique à l'ensemble du personnel des structures visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale du 13 décembre 2007 des personnels des structures associatives cynégétiques, à savoir :

- l'ensemble des fédérations régionales, départementales et interdépartementales des chasseurs (les « Fédérations ») ;
- la fédération nationale des chasseurs, la fondation nationale pour la protection des habitats de la faune sauvage désormais dénommée fondation pour la préservation de la nature et le syndicat national des chasseurs de France (les « Organismes nationaux ») ;
- toutes autres structures relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques.

### **1.2. Justifications sur l'absence de dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Afin de permettre l'extension du présent accord, les partenaires sociaux ont entendu apporter des justifications sur l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en application des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail.

Ils entendent ainsi rappeler leur volonté commune d'appliquer le présent accord quelle que soit la taille de la structure rentrant dans son champ d'application.

En effet, l'intégralité des structures visées à l'article 1.1 justifient, au jour de la signature du présent accord, d'un effectif inférieur à 50 salariés.

L'esprit des négociations entre les partenaires sociaux a été de rechercher un accord ayant vocation à s'appliquer, par principe, à des structures justifiant d'un effectif inférieur à ce seuil dès lors qu'aucune structure relevant du champ d'application ne dispose d'un effectif supérieur à un tel seuil.

Fort de ce constat, les partenaires sociaux ont estimé qu'il n'était donc pas nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques, distinctes de celles du présent accord, pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 2 | Valeur de l'indice négocié majorable (INM)**

La valeur du point INM est fixée à 5.20 euros à compter du 1<sup>er</sup> avril 2026.

Le traitement minimum de base est déterminé par le produit de l'indice prévu dans la grille mentionnée à l'article 5.1 de la convention collective et par la valeur du point d'indice. En tout état de cause, ce traitement minimum de base ne peut être inférieur au montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur. À titre d'information et à ce jour, le niveau d'INM correspondant au traitement minimum de base est situé à l'INM 351.

Toutefois, ce niveau d'indice correspondant au traitement minimum de base pourra être situé à un niveau supérieur ou inférieur en fonction de l'évolution du Smic et/ou de la valeur du point d'indice.

## **Article 3 | Avantage familial conventionnel**

Le calcul de l'avantage familial tel que visé à l'article 5.2.4 de la convention collective est basé sur :

- un élément fixe en fonction du nombre d'enfants ;
- un élément proportionnel en pourcentage de l'INM.

Il est convenu que :

Nombre d'enfants à charge :

- un enfant, entraîne le versement d'un avantage familial conventionnel correspondant à :
  - élément fixe, base mensuelle en euros : 2, 29 ;
  - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 0 ;
- deux enfants :
  - élément fixe, base mensuelle en euros : 10,67 ;
  - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 3 % ;
- trois enfants :
  - élément fixe, base mensuelle en euros : 15,24 ;
  - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 8 % ;
- par enfant en sus du troisième :
  - élément fixe, base mensuelle en euros : 4,57 ;
  - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 6 %.

En tout état de cause, l'INM minimum à prendre en considération pour le calcul est de 449.

En outre, l'INM maximum à prendre en compte pour ce calcul est : 717.

Pour ce qui concerne les conditions de versement, cet avantage familial est versé dans les conditions suivantes : mensuellement.

L'ensemble des autres dispositions de la convention collective demeure inchangé.

Il est précisé que la date d'ouverture des droits à l'avantage familial conventionnel correspondra à la date de déclaration de l'enfant à charge à l'employeur.

## **Article 4 | Durée, date d'effet, dépôt et extension**

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Les dispositions du présent avenant prendront effet au 1<sup>er</sup> avril 2026.

Le présent accord a une durée indéterminée.

*Fait à Issy-les-Moulineaux, le 10 mars 2026.*

(Suivent les signatures.)



## Avenant n° 43 du 22 janvier 2026

relatif aux salaires minima

NOR : ASET2650377M

IDCC : 3032

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

**FIEPPEC ;**

**CNAIB ;**

**UPB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### 1. Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

Grille pour les coefficients des instituts de beauté et des services généraux.

(En euros.)

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
135	1 848
150	1 861
160	1 877
175	1 895
180	1 917
200	1 995
230	2 072
250	2 300
270	2 834

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
300	3 875

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie.

(En euros.)

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels	
	Échelon A	Échelon B
135	1 848	1 885
150	1 861	1 899
200	1 995	2 035
230	2 072	2 114
240	2 122	2 165
245	2 159	2 203
250	2 300	2 346
270	2 834	2 891
300	3 875	3 953

## 2. Prime d'ancienneté

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

- après 3 ans d'ancienneté : 44,00 € ;
- après 6 ans d'ancienneté : 75,00 € ;
- après 9 ans d'ancienneté : 111,00 € ;
- après 12 ans d'ancienneté : 143,00 € ;
- après 15 ans d'ancienneté : 179,00 € ;
- après 20 ans d'ancienneté : 190,00 € ;
- après 25 ans d'ancienneté : 206,00 €.

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

## 3. Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

#### **4. Égalité de traitement entre les salariés**

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

#### **5. Clause de revoyure**

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les deux mois qui suivent l'augmentation du :

- Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
- plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

#### **6. Dépôt et extension**

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261.15 du code du travail.

#### **7. Date d'effet**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de l'extension.

*Fait à Paris, le 22 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

## **Accord du 25 février 2026** relatif à l'agenda social prévisionnel pour l'année 2026

NOR : ASET2650325M

IDCC : 3043

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

**FEP ;**

**SNPRO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFTD ;**

**FNPD CGT ;**

**FEETS FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent l'ordre du jour de l'agenda social prévisionnel pour 2026.

Thèmes	Période prévisionnelle de négociation
Poursuite de la négociation sur la mise à jour de la CCN	1 <sup>er</sup> trimestre
Indemnité de transport conventionnelle	1 <sup>er</sup> semestre
Temps partiel	
Rémunérations 2027	2 <sup>d</sup> semestre
Périodes de reconversion	
Emploi des travailleurs en situation de handicap	

*Fait à Villejuif, le 25 février 2026.*

(Suivent les signatures.)

## **Avenant n° 24 du 19 février 2026** relatif à la prévention des risques professionnels

NOR : ASET2650326M

IDCC : 3043

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

**FEP ;**

**SNPRO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**FEETS FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

L'amélioration de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels constitue un axe prioritaire pour le secteur de la propreté.

Par les présentes dispositions conventionnelles, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de poursuivre la mise en œuvre d'une politique globale, concrète, efficace et durable visant à protéger la santé physique et mentale des salariés et leur sécurité au travail.

Considérant notamment :

- l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la création du comité social et économique (CSE) ;
- l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 ;
- la loi santé au travail du 2 août 2021 visant à renforcer la prévention au sein des entreprises et ses décrets d'application ;
- loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

Sur la base des résultats de la sinistralité sectorielle publiés chaque année par la CNAM et présentés régulièrement aux partenaires sociaux dans le cadre de la commission paritaire nationale santé et sécurité (CPNSS), un bilan sur l'évolution de la sinistralité dans le secteur depuis 2012 a pu être établi et présenté en CPNSS les 22 mai et 17 juin 2025.

Ainsi, dans la branche propreté, sur la période 2012 à 2023, il en ressort les constats suivants :

Concernant les accidents de travail (AT) :

- ils sont causés principalement par des chutes de plain-pied ou de hauteur (environ 45 % des AT en cumulé) et des manutentions manuelles (environ 40 % des AT), les statistiques de la CNAM sont relativement constantes sur cette période ;
- le taux de fréquence (TF) a baissé progressivement de 33 % (TF = 35,4 en 2012 ; 23,6 en 2023), le taux de gravité est resté stable (environ 3) ; il est démontré une baisse du nombre d'arrêts de travail mais aussi une augmentation de leur durée ;
- la répartition des accidents par genre, au cours des dernières années, est relativement stable, autour de 68 % des accidents concernent des femmes (ces dernières représentent environ 65 % des effectifs du secteur) ;
- les données de la CNAM DRP (direction risques professionnels) pour les années 2017 à 2023 démontrent que, dans les entreprises employant entre 20 à 200 salariés, le nombre d'accidents par milliers de salariés (indice de fréquence) est supérieur à celui constaté dans les autres tranches de taille d'entreprises.

Concernant les maladies professionnelles :

- les troubles musculosquelettiques (TMS) sont la première cause et représentent près de 97 % des maladies professionnelles reconnues ;
- le nombre de maladies professionnelles déclarées a augmenté de 27 % entre 2016 et 2023, alors que corrélativement le nombre de salariés dans la profession a augmenté de 21 % ;
- la répartition des reconnaissances de maladies professionnelles par genre démontre une part plus importante de femmes concernées avec 79 % des maladies professionnelles reconnues par la CNAM (caisse nationale d'assurance maladie).

La prévention des chutes, des manutentions manuelles et des TMS reste l'une des priorités du secteur en matière de santé et de sécurité au travail sur laquelle les partenaires sociaux souhaitent poursuivre les efforts.

La dynamique d'amélioration de la politique de prévention soutenue par les partenaires sociaux vise, notamment, à :

- poursuivre, au sein de la commission paritaire nationale santé et sécurité (CPNSS), le suivi de la sinistralité sectorielle (accidents du travail, accidents de trajet et maladies professionnelles) et la définition des orientations et des priorités d'actions à mettre en œuvre, notamment sur les principaux risques professionnels du secteur ;
- rendre la réglementation accessible et compréhensible à tous, en particulier pour les TPE-PME ;
- développer les compétences générales des entreprises sur la santé et la sécurité et les accompagner dans l'appropriation des méthodes ;
- mettre à disposition des entreprises des outils adaptés aux spécificités du secteur (fiches d'analyse des risques professionnels, DUERP, plan de prévention, livret d'accueil...) ;
- développer une véritable culture de prévention des risques professionnels dans toutes les entreprises et particulièrement dans les PME qui, statistiquement, ont une sinistralité importante ;
- impliquer davantage l'ensemble des acteurs de l'entreprise (employeurs, salariés, représentants du personnel...) ;
- prendre en compte les particularités de certains salariés (femmes, jeunes, salariés en contrat temporaire, notamment).

Le processus d'amélioration continue en matière de la santé au travail participe :

- au mieux-être des salariés et conditionne sur le plan collectif, la performance et le développement des entreprises de propreté et leur pérennité ;

- à l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail ;
- à l'attractivité des métiers de propreté, notamment auprès des plus jeunes et à leur fidélisation ;
- à la prévention de l'usure professionnelle dans un secteur professionnel caractérisé par une pyramide des âges vieillissante et dans un contexte d'allongement de la durée d'activité des actifs.

Ainsi, les partenaires sociaux décident de faire évoluer les dispositions de l'article 3 de la CCN, y substituant l'ensemble des dispositions contenues dans le présent avenant.

## **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 3 de la CCN « Hygiène, sécurité et santé au travail »**

L'article 3 « Hygiène, sécurité et santé au travail » est remplacé par un nouvel article 3 ainsi rédigé :

### **« Article 3 | Santé et sécurité au travail »**

#### **3.1. Les fondamentaux de la prévention en santé et sécurité au travail**

La prévention est un enjeu prioritaire en matière de santé au travail, elle doit :

- agir sur les facteurs de risque en amont et s'attaquer aux causes profondes des risques pour prévenir les accidents ou les maladies ;
- et être opérationnelle, au plus proche des réalités du travail pour préserver la santé et lutter contre la désinsertion professionnelle.

Pour élaborer les mesures de prévention des risques professionnels, l'employeur doit respecter les principes généraux de prévention prévus par le code du travail :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme (et non l'inverse), en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé, ce qui exclut de rémunérer le salarié à la tâche ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel ainsi que ceux liés aux agissements sexistes, tels qu'ils sont définis par le code du travail ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner des instructions appropriées aux salariés.

#### **3.2. Les principaux moyens de la prévention en santé et sécurité au travail**

##### **3.2.1. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**

Tout employeur est tenu d'évaluer les risques professionnels pour la santé et la sécurité des salariés, compte tenu de la nature des activités de l'établissement,

y compris notamment dans le choix des équipements de travail, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou dans l'organisation du travail.

Il répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions. Il tient compte de l'impact différencié de l'exposition aux risques professionnels en fonction du sexe.

Quel que soit leur effectif, les entreprises doivent retranscrire les résultats de cette évaluation dans un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) qui comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Pour mener à bien cette mission, l'employeur est invité à s'entourer notamment :

- du/des salarié(s) référent(s) en matière de prévention et de protection des risques professionnels dans l'entreprise ;
- du service de prévention et de santé au travail (SPST) dont le médecin du travail mais également de l'équipe pluridisciplinaire.

Il peut également solliciter les intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP), les services de prévention des caisses de sécurité sociale ainsi que ceux de l'ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) et son réseau d'agences régionales.

Le CSE apporte sa contribution à l'analyse des risques professionnels dans l'entreprise et doit être consulté sur le DUERP et sur ses mises à jour.

Doivent être annexées au DUERP :

- les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques professionnels au-delà des seuils prévus par le code du travail ;
- et la proportion de salariés exposés à ces facteurs de risques professionnels au-delà de ces seuils. Cette proportion est actualisée en tant que de besoin lors de la mise à jour du document unique.

Le code du travail prévoit que le DUERP doit être mis à jour par l'employeur régulièrement, et :

- au moins une fois par an dans les entreprises d'au moins 11 salariés ;
- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur (évolution des règles de prévention, etc.).

Le DUERP est transmis au SPST auquel l'employeur adhère, à chaque mise à jour.

Il est également conservé, avec ses versions antérieures, et tenu à disposition des travailleurs, des anciens travailleurs ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès, dans les conditions prévues par le code du travail.

Pour aider les entreprises de propreté à élaborer leur DUERP, des outils sont proposés par l'INRS (OIRA propreté pour les TPE-PME, outil en ligne) et par la partie patronale.

Les outils de la partie patronale intègrent l'ensemble des étapes nécessaires à l'évaluation des risques professionnels et comprennent également une série de fiches d'évaluation des risques professionnels définis comme prioritaires pour le secteur.

Afin de déterminer les causes profondes des accidents du travail lorsqu'ils surviennent, la partie patronale forme également les acteurs de la santé et de la sécurité au travail de l'entreprise dans la réalisation de cette analyse afin de mettre à jour le DUERP, le cas échéant.



### **Cas particulier des travailleurs susceptibles d'être exposés aux CMR**

Conformément au droit en vigueur, l'employeur établit, en tenant compte de l'évaluation des risques transcrite dans le DUERP, une liste actualisée des travailleurs susceptibles d'être exposés aux agents chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR).

Cette liste indique, pour chaque travailleur, les substances auxquelles il est susceptible d'être exposé ainsi que, lorsqu'elles sont connues, les informations sur la nature, la durée et le degré de son exposition.

L'employeur tient à disposition :

- des travailleurs les informations de la liste qui les concernent personnellement ;
- des travailleurs et des membres du CSE les informations de cette liste présentées de manière anonyme.

L'employeur communique cette liste, ainsi que ses actualisations, au SPST.

#### **3.2.2. La définition et la mise en œuvre des actions de prévention**

Conformément au code du travail :

- pour les entreprises de moins de 50 salariés : le DUERP débouche sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. La liste de ces actions est consignée dans le DUERP et doit être présentée au CSE, s'il existe. Cette liste est mise à jour, si nécessaire, à chaque modification du DUERP ;
- pour les entreprises d'au moins 50 salariés : le DUERP débouche sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) fixant :
  - la liste détaillée des mesures à prendre au cours de l'année à venir et comprenant : les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (et, pour chacune, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût) ;
  - les ressources pouvant être mobilisées ;
  - un calendrier de mise en œuvre.

La mise à jour du PAPRI Pact est effectuée à chaque mise à jour du DUERP, si nécessaire.

Le PAPRI Pact et ses mises à jour doivent être présentés au CSE, s'il existe.

La partie patronale met à disposition des entreprises des outils adaptés aux spécificités du secteur afin de les accompagner dans cette démarche.

#### **3.2.3. L'information des salariés**

Conformément aux dispositions légales, l'employeur a une obligation générale d'informer les salariés sur les risques pour leur santé et pour leur sécurité et les mesures prises pour y remédier, d'une manière compréhensible pour chacun. Le médecin du travail est associé par l'employeur à la détermination du contenu de l'information.

Cette information porte notamment sur :

- les modalités d'accès au DUERP et sur les mesures de prévention des risques qui y sont identifiées ;
- le rôle des services de prévention et de santé au travail et des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels, lorsqu'ils existent ;
- les dispositions contenues dans le règlement intérieur, s'il existe ;
- les consignes de sécurité "incendie" et l'identité des personnes chargées de les appliquer.

Ces informations, adaptées le cas échéant à la présence de salariés allophones, sont communiquées notamment :

- lorsque le salarié est accueilli dans l’entreprise ;
- à tout moment de la relation contractuelle en cas d’évolution ;
- aux nouveaux salariés affectés à l’exécution des travaux en cours d’opération.

À cette occasion, il peut être remis au salarié un “livret d’accueil”. La partie patronale met un modèle à disposition des entreprises pour les accompagner dans l’information des nouveaux salariés.

Consciente que dans le secteur, “l’accueil sécurité” au poste de travail des salariés est complexifié du fait de la réalisation des prestations chez les clients et également des temps de prestation parfois courts, la partie patronale s’engage à développer des outils pour appuyer les entreprises dans la dispensation de cette information (exemple : capsules vidéo), notamment sur les principaux risques professionnels et les mesures pour y remédier par typologie de situation de travail.

#### **3.2.4. La formation des salariés**

Selon le code du travail, l’employeur a une obligation générale d’organiser une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice des salariés, notamment, lors de l’embauche, lors d’un changement de poste de travail ou de technique.

Cette formation :

- est répétée périodiquement ;
- doit tenir compte de la qualification, de l’expérience professionnelle et de la langue parlée ou lue par les salariés bénéficiaires.

Elle porte, notamment, sur :

- les conditions de circulation dans l’entreprise ;
- les conditions d’exécution du travail ;
- la conduite à tenir en cas d’accident ou de sinistre.

Le CSE est consulté sur les programmes de formation en lien avec la santé et la sécurité, participe à leur préparation et veille à leur mise en œuvre effective.

Suivant le code du travail, une formation renforcée à la sécurité est organisée au bénéfice des salariés en contrat à durée déterminée, des salariés temporaires et des stagiaires en entreprise, affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou pour leur sécurité. La liste des postes nécessitant une formation renforcée est établie par l’employeur, après avis du médecin du travail et du CSE. Elle est tenue à la disposition de l’agent de contrôle de l’inspection du travail.

Les actions de formation en lien avec la santé et sécurité sont recensées dans :

- le “passeport prévention” prévu par la loi (en cours de déploiement) ;
- et dans “le passeport professionnel conventionne” (prévu à l’annexe 3 de l’article 7 de la CCN).

#### **3.2.5. Le suivi médical des salariés**

Dans les conditions définies par la loi, il est rappelé que tous les salariés bénéficient d’un suivi de leur état de santé qui peut être :

- normal : pour les travailleurs affectés sur des postes ne présentant pas de risques particuliers ;
- adapté : pour les travailleurs dont l’état de santé, l’âge, les conditions de travail ou les risques auxquels ils sont exposés le nécessitent, notamment les travailleurs de nuit, les travailleurs qui déclarent être titulaires d’une pension d’invalidité, les travailleurs handicapés, les femmes enceintes, venant d’accoucher ou allaitantes ;

- renforcé : pour les travailleurs affectés sur un poste présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou pour celles de leurs collègues ou des tiers évoluant dans l’environnement immédiat de travail, notamment les travailleurs exposés aux agents cancérigènes, mutagènes ou reprotoxiques (CMR).

Les salariés doivent obligatoirement se soumettre aux visites ou examens médicaux organisé(e)s dans ce cadre.

Conformément au code du travail, le temps nécessité par les visites ou les examens médicaux est :

- soit pris sur les heures de travail des salariés, sans qu’aucune retenue de salaire puisse être effectuée ;
- soit rémunéré comme temps de travail effectif dans le cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces visites ou examens sont pris en charge par l’employeur.

Afin d’assurer l’effectivité du suivi de l’état de santé des salariés, les convocations aux visites médicales devront obligatoirement être remises au moins trois jours ouvrables à l’avance. Sauf absence justifiée ou circonstances exceptionnelles, tout refus d’un salarié de se présenter à cette visite médicale peut entraîner une sanction disciplinaire.

Le refus renouvelé d’un salarié, normalement convoqué, de se présenter à la visite médicale peut entraîner son licenciement, à condition qu’après un premier refus non justifié, il ne se présente pas à une nouvelle convocation par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée d’une lettre le mettant en garde sur les conséquences d’un nouveau refus.

#### ■ Cas des salariés multi-employeurs :

Conformément au droit en vigueur, les salariés multi-employeurs (un salarié sur deux dans la branche), occupant des emplois relevant de la même catégorie socioprofessionnelle et pour lesquels il est assuré le même type de suivi individuel (normal, adapté, renforcé), bénéficient désormais d’un suivi de leur état de santé mutualisé entre leurs différents employeurs. Ce suivi mutualisé est assuré par le SPSTI de l’employeur principal, ce dernier étant apprécié comme étant celui avec lequel le salarié a la relation contractuelle la plus ancienne.

Cette mutualisation du suivi médical permet de rationaliser et rendre plus efficace le suivi de l’état de santé du salarié concerné, le SPSTI ayant désormais une vision globale de l’état de santé du salarié au regard de l’ensemble des emplois occupés chez ses différents employeurs.

#### ■ Le “passeport professionnel” pour les salariés transférés en application de l’article 7 de la CCN :

Le transfert des salariés, en application de l’article 7 de la présente CCN, peut complexifier le suivi de leur état de santé ainsi que le suivi des actions de formation réalisées. Afin de répondre à cette difficulté, les partenaires sociaux ont créé le “passeport santé-sécurité”, devenu le “passeport professionnel” et figurant désormais en annexe 3 de l’article 7 de la présente CCN sur la garantie d’emploi des salariés (transfert conventionnel).

Cet outil, communiqué par l’entreprise sortante à l’entreprise entrante, permet d’assurer la traçabilité des données en lien avec le suivi de l’état de santé du salarié transféré (attestations de suivi ou avis d’aptitude et éventuel document comportant des propositions d’aménagement du poste). Il recense également les formations suivies par le salarié et le(s) certificat(s) obtenu(s) spécifiquement sur l’hygiène et

sécurité (exemple : SST, PRAP, CPS, CACES) et plus largement celles réalisées dans le cadre de la formation continue.

### **3.3. Acteurs de la santé et de la sécurité au travail**

Les acteurs de la santé et de la sécurité au travail sont multiples que ce soit dans l'entreprise ou en externe.

#### **3.3.1. Dans l'entreprise**

##### **3.3.1.1. L'employeur**

L'employeur, en tant que principal acteur de la prévention des risques professionnels, occupe un rôle central dans l'impulsion d'une véritable culture d'entreprise. Il a une obligation d'assurer la sécurité et la protection de la santé physique et mentale de ses salariés, notamment, en mettant en œuvre :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- une organisation et des moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte des évolutions de situation.

En cas de manquement de l'employeur à ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail, sa responsabilité peut être engagée dans les conditions définies par la réglementation en vigueur. Dans certains cas prévus par le droit en vigueur, le salarié peut bénéficier d'un droit à réparation de ou des préjudice(s) subi(s).

Afin d'accompagner les employeurs à monter en compétence, et notamment les dirigeants de TPE-PME ne disposant pas de fonction support au sein de leur structure sur cet enjeu, la partie patronale met à leur disposition une formation dédiée et s'engage à poursuivre son déploiement.

Tout employeur doit également organiser et financer la surveillance médicale de chaque salarié, notamment, par le biais du service de prévention et de santé au travail (SPST).

##### **3.3.1.2. L'encadrement intermédiaire**

L'encadrement intermédiaire, en raison de sa proximité avec les salariés, joue un rôle essentiel. Il constitue un relais entre la direction de l'entreprise, les ressources humaines et les salariés et contribue à la détection et la prévention des situations potentiellement à risque.

Il lui appartient, le plus souvent, de mettre en œuvre les règlements et les consignes et d'assurer un contrôle du respect de la politique de prévention notamment, et sans que cela exonère l'employeur de sa responsabilité en la matière.

Pour ces raisons, la formation et la sensibilisation de ces encadrants de proximité aux enjeux de santé et de sécurité sont essentielles.

##### **3.3.1.3. Les salariés**

Conformément au code du travail et suivant les instructions données par l'employeur, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Cette obligation du salarié n'a pas pour effet d'exonérer l'employeur de sa responsabilité en matière d'hygiène et de sécurité.

Le salarié alerte immédiatement l'employeur de toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa

santé ainsi que tout dysfonctionnement qu'il relève dans les systèmes de protection, qu'ils soient collectifs ou individuels. Dans une telle situation le salarié peut exercer son droit de retrait et l'employeur ne peut lui demander de reprendre son activité tant que persiste le danger grave et imminent identifié.

#### **3.3.1.4. *Le(s) salarié(s) compétent(s) en protection et en prévention des risques professionnels***

Conformément à la loi, l'employeur est tenu de désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise, après avis du CSE, s'il existe.

À défaut de telles compétences dans l'entreprise pour organiser ces activités, et après avis du CSE, l'employeur peut, notamment, faire appel :

- aux intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP), soit appartenant au SPST interentreprises auquel l'employeur adhère, soit enregistrés sur les listes régionales de la DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) ;
- aux services de prévention des caisses de sécurité sociale ;
- à l'ANACT.

En application des dispositions légales, le responsable prévention ou préventeur bénéficie d'une formation en matière de santé et de sécurité au travail. Cette formation est réalisée dans les conditions prévues pour les élus du CSE. Les salariés compétents disposent du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer leurs missions. En outre, ils ne peuvent subir de discrimination en raison de leurs activités de prévention.

#### **3.3.1.5. *Les représentants du personnel désignés ou élus***

Le CSE participe activement à la politique de prévention des risques professionnels, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Il a vocation à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

Conformément au code du travail, les membres de la délégation du personnel du CSE et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé et de sécurité et de conditions de travail dès leur première désignation et en cas de renouvellement.

##### **a) Dans les entreprises de moins de 50 salariés**

En application du code du travail, la délégation du personnel au CSE assure, notamment, les missions suivantes :

- contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise ;
- réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- se voit présenter par l'employeur la liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés consignée dans le DUERP ;
- exerce le droit d'alerte du CSE en cas d'atteinte au droit des personnes et en cas de situation de danger grave et imminent ;
- peut saisir 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.

b) Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

En application du code du travail, sur les questions en lien avec la santé et la sécurité au travail :

- le CSE est informé et consulté notamment sur :
  - les conditions d'emploi et 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 notamment, des accidentés du travail, des travailleurs handicapés ;
- le CSE, assure, notamment, les missions suivantes :
  - procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels visés par le code du travail ;
  - est consulté sur le DUERP et sur ses mises à jour ;
  - contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité ;
  - contribue à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
  - 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 ces entreprises, au moins quatre réunions par an du CSE portent, en tout ou partie, sur les attributions du CSE en matière de santé et de sécurité au travail, et plus fréquemment en cas de besoin.

### **Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)**

La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du CSE, dans les entreprises d'au moins 300 salariés et dans les établissements distincts d'au moins 300 salariés, l'effectif étant calculé conformément aux dispositions de la CCN.

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 et des attributions consultatives du comité.

La CSSCT a notamment vocation à préparer les réunions et délibérations du CSE sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

#### **3.3.1.6. Le référent de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**

Doit être désigné suivant les dispositions du code du travail :

- d'une part, par le CSE, parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- et d'autre part, par l'employeur, dans les entreprises d'au moins 250 salariés, un salarié référent chargé d'orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L'objectif est de permettre aux salariés victimes d'agissements de cette nature d'identifier un interlocuteur précis auquel s'adresser pour dénoncer les faits. Il incombera alors au référent d'enclencher les procédures destinées à mettre fin aux agissements dénoncés ou d'alerter les personnes en charge de ces sujets.



Le référent “harcèlement” CSE bénéficie de la formation nécessaire à l’exercice de sa mission en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Les partenaires sociaux réaffirment leur engagement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail pris dans l’accord de branche portant sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 18 février 2021 (annexe 5 de la CCN). Ils rappellent qu’un accompagnement complet, par la branche, des entreprises et des salariés concernés est à leur disposition (formations, kit de communication, guide...).

#### **3.3.1.7. *Le référent de lutte contre le harcèlement moral***

Dans les entreprises d’au moins 250 salariés (équivalent temps plein légal), l’employeur désigne un salarié référent chargé d’orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement moral.

L’objectif est de permettre aux salariés victimes d’agissements de cette nature d’identifier un interlocuteur précis auquel s’adresser pour dénoncer les faits. Il incombera alors au référent d’enclencher les procédures destinées à mettre fin aux agissements dénoncés ou d’alerter les personnes en charge de ces sujets.

Ce référent peut être le même que celui, désigné par l’employeur, compétent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

### **3.3.2. En externe**

#### **3.3.2.1. *Les services de prévention et de santé au travail***

Les partenaires sociaux soulignent le rôle important des services de prévention et de santé au travail (SPST). Ils représentent les premiers acteurs de proximité des entreprises.

En application du code du travail, les SPST, ayant pour missions principales d’éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail, notamment :

- conduisent les actions de santé au travail afin de préserver la santé physique et mentale des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- aident à la réalisation des études de poste de travail en déployant notamment des compétences en ergonomie (TMS notamment), métrologie (bruit, risques chimiques), risques organisationnels ;
- conseillent les employeurs, les salariés et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d’éviter ou de diminuer les risques professionnels, d’améliorer la qualité de vie au travail, de prévenir la consommation d’alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, la prévention ou la réduction de la pénibilité au travail, de la désinsertion professionnelle et du maintien dans l’emploi des salariés via une cellule dédiée ;
- accompagnent l’employeur, les salariés et leurs représentants dans l’analyse de l’impact des changements organisationnels importants sur les conditions de santé et de sécurité ;
- assurent la surveillance de l’état de santé des salariés en fonction des risques sur leur santé des effets de l’exposition aux facteurs de risques professionnels et de leur âge dans les conditions prévues par la loi ;
- participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail (campagne de vaccination et de dépistage, etc.).

L’équipe des SPST est pluridisciplinaire, composée, notamment, de médecins du travail, de collaborateurs médecins, d’intervenants en prévention des risques professionnels, d’infirmiers et de professionnels.

En outre, des ateliers d'information et de prévention sont proposés par les SPST pour sensibiliser les employeurs, les représentants du personnel et les salariés à la prévention des risques professionnels. Les entreprises de la branche peuvent ainsi solliciter auprès de leur SPST, l'organisation de ces ateliers, notamment, sur les risques professionnels les plus prégnants dans leur organisation.

#### **3.3.2.2. Les autres acteurs externes**

Afin d'être accompagné dans la définition et la mise en œuvre de sa démarche de prévention des risques professionnels, l'employeur peut également s'appuyer sur l'expertise des organismes suivants :

- la CARSAT (caisse d'assurance retraite et de santé au travail) développe et coordonne la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles ;
- l'ARACT (agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail) propose des outils et des méthodes susceptibles d'être utilisés par les employeurs, les salariés et leurs représentants et assure également la diffusion et la formation nécessaire à l'utilisation de ces outils ;
- l'INRS (institut national de recherche et de sécurité) (assistante technique, formation, etc.).

Les travaux de prévention menés dans ces différentes structures ainsi qu'au sein de la CNAM sont élaborés paritairement avec la participation active de représentants des employeurs et des salariés.

#### **3.3.3. Dans la branche : la commission paritaire nationale de santé et de sécurité (CPNSS)**

Il existe au sein de la branche une commission paritaire nationale de santé et de sécurité dont la mission est notamment :

- d'analyser les données et statistiques de la branche professionnelle en matière d'hygiène et de sécurité et de suivre l'évolution des principaux risques professionnels du secteur ;
- de définir des priorités dans le domaine de la santé et sécurité au travail.

Cette commission se réunit une fois par an. En dehors de cette réunion annuelle, une réunion supplémentaire pourra se tenir à la demande de la majorité des membres.

Les règles de fonctionnement de la CPNSS sont fixées dans son règlement intérieur.

### **3.4. Les particularités et actions spécifiques de la branche en sante et en sécurité**

#### **3.4.1. La coactivité : une nécessaire coordination entre l'entreprise cliente et l'entreprise de propreté**

Lorsque, dans un même lieu de travail, les salariés de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs coopèrent à la mise en œuvre des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail afin de lutter contre les risques résultant des interférences entre les activités, les installations et matériels des différentes entreprises présentes sur le même site.

L'entreprise cliente assure la coordination générale des mesures de prévention prises par elle-même et par l'ensemble de chefs d'entreprise extérieures intervenant dans son établissement. Chaque chef d'entreprise demeure responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection de son personnel.

##### **3.4.1.1. L'inspection commune préalable**

Conformément au code du travail, préalablement à l'exécution de la prestation, il doit être procédé à une inspection commune des lieux de travail, des installations qui s'y



trouvent et des matériels éventuellement mis à disposition par l'entreprise cliente. Le CSE est invité à participer à la réalisation de cette inspection commune.

Afin de préparer cette inspection commune, la ou les entreprise(s) extérieure(s) et l'entreprise cliente doivent se communiquer les informations de nature à faciliter la tenue de celle-ci dont la liste est définie par le code du travail.

#### **3.4.1.2. Analyse des risques d'interférence et plan de prévention**

Au vu des informations et des éléments recueillis au cours de l'inspection commune préalable, les chefs d'entreprise procèdent à une analyse des risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités, les installations et les matériels.

#### **Établissement du plan de prévention**

Lorsque ces risques existent, les employeurs arrêtent d'un commun accord, avant le début des travaux, un plan de prévention définissant les mesures prises par chaque entreprise en vue de prévenir ces risques.

Le plan de prévention doit comporter au moins les dispositions suivantes :

- la définition des phases d'activité dangereuses et des moyens de prévention spécifiques correspondants ;
- l'adaptation des matériels, installations et dispositifs à la nature des opérations à réaliser ainsi que la définition de leurs conditions d'entretien ;
- les instructions à donner aux salariés ;
- l'organisation mise en place pour assurer les premiers secours en cas d'urgence et la description du dispositif mis en place à cet effet par l'entreprise utilisatrice (cliente) ;
- les conditions de la participation des salariés d'une entreprise aux travaux réalisés par une autre en vue d'assurer la coordination nécessaire au maintien de la sécurité et, notamment, de l'organisation du commandement ;
- la liste des postes occupés par les salariés susceptibles de relever de la surveillance médicale renforcée en raison des risques liés aux travaux effectués au sein de l'entreprise cliente.

Le plan de prévention comprend, en outre, l'identification des familles de risques concernées par la coactivité (par exemple, les risques liés, à la circulation interne, aux chutes en hauteur, aux produits chimiques, à l'électricité, aux postures pénibles et aux manutentions manuelles...).

Conformément au code du travail, le plan de prévention doit être obligatoirement établi par écrit :

- dès lors que l'opération représente un nombre total d'heures de travail prévisibles égal au moins à 400 heures de travail, sur une période inférieure ou égale à 12 mois, que les travaux soient continus ou discontinus ; ou si en cours d'exécution des travaux, il apparaît que le nombre d'heures doit atteindre 400 heures ;
- ou lorsque les travaux, quelle que soit leur durée prévisible, relèvent de travaux dangereux (liste fixée par arrêté du 19 mars 1993 modifié).

Afin d'accompagner les entreprises dans cette démarche, la partie patronale met à la disposition des acteurs de la prévention une trame de plan de prévention.

Le plan de prévention doit être mis à jour en cas de modification des mesures qui y sont définies, notamment à l'occasion des réunions de coordination.

#### **Mise en œuvre du plan de prévention et information des salariés**

Avant le début des travaux dans une entreprise cliente, les salariés de l'entreprise de propreté sont informés, pendant le temps de travail, des mesures de sécurité à

prendre, des risques à éviter et des moyens mis en œuvre pour assurer leur sécurité. Le chef de l'entreprise de propreté doit notamment préciser les zones dangereuses ainsi que les moyens retenus pour les matérialiser. Il doit expliquer l'emploi des dispositifs collectifs et individuels de protection. Ces informations sont adaptées à la présence de salariés allophones.

Afin d'informer au mieux les salariés des entreprises de propreté sur le contenu du plan de prévention, l'employeur affiche un avis indiquant les modalités d'accès des salariés au plan de prévention, à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ou au même emplacement que le règlement intérieur, dans les entreprises ou établissements dotés d'un tel règlement.

Pendant toute la durée de la prestation, le plan de prévention est tenu à la disposition, notamment :

- de l'inspection du travail ;
- des agents de prévention des organismes de sécurité sociale ;
- des médecins du travail de l'entreprise cliente et de l'entreprise de propreté ;
- du CSE des entreprises.

#### **3.4.1.3. Les mesures particulières**

L'employeur s'assure du bon état du matériel éventuellement mis à sa disposition par l'entreprise cliente ; cette dernière indique les consignes de sécurité propres à l'établissement, délimite les secteurs d'intervention et coordonne les mesures prises avec l'entreprise de propreté.

Le personnel doit avoir, notamment, à sa disposition le matériel et les moyens de protection nécessaires, en bon état, selon la nature des travaux à exécuter. Pour les travaux particulièrement salissants, il leur est fourni des tenues adaptées et tous les accessoires nécessaires (par exemple, selon la nature du travail : bottes, gants, lunettes, casques, chaussures, etc.).

L'employeur doit mettre à la disposition du salarié les moyens et protections lui permettant d'assurer sa sécurité.

Les salariés de l'entreprise de propreté sont soumis à toutes les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité applicables dans l'entreprise utilisatrice.

#### **Travail isolé**

Dans le cadre de l'analyse des risques professionnels, l'entreprise de propreté évalue les situations de travail isolé et leurs conséquences éventuelles sur la santé et la sécurité des salariés ; puis les retranscrit, le cas échéant, dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et dans le plan de prévention et met en place les mesures de prévention adaptées (ex : favoriser le travail en journée pour éviter le travail isolé, diminuer le nombre et la durée des interventions isolées, informer et former les salariés concernés...).

L'entreprise de propreté, en accord avec l'entreprise cliente, prévoit tous moyens appropriés pour qu'un travailleur isolé puisse être à bref délai secouru en cas d'accident, conformément au code du travail.

Si le salarié est isolé en un point où il ne pourrait être secouru à bref délai en cas d'accident, l'entreprise de propreté doit prendre les mesures nécessaires pour qu'aucun salarié n'y travaille isolément.

Les travailleurs ne pouvant pas comprendre les consignes écrites ne seront pas affectés aux postes isolés.

## Travaux dangereux

Conformément aux dispositions du code du travail, pour tout travail dangereux, un salarié ne doit jamais travailler seul, mais au moins par équipe de deux.

Pour tout chantier, l'entreprise devant assurer les travaux d'entretien en hauteur obtient du client et du maître d'œuvre la mise en place de systèmes de sécurité nécessaires.

## Équipement de premiers secours

Les lieux de travail sont équipés d'un matériel de premiers secours adapté à la nature des risques et facilement accessible. Une armoire à pharmacie ou, à défaut, une trousse contenant les accessoires de premiers secours est prévue sur chaque chantier. De même, chaque véhicule collectif de travail est équipé d'une trousse à pharmacie. Le renouvellement de ces équipements est assuré sous le contrôle du CSE, s'il existe. Les produits utilisés doivent être obligatoirement étiquetés et stockés dans un local ou une armoire réservée à cet effet.

Il est rappelé, qu'en l'absence d'infirmiers, ou lorsque leur nombre ne permet pas d'assurer une présence permanente, l'employeur prend, après avis du médecin du travail, les mesures nécessaires pour assurer les premiers secours aux accidentés et aux malades. Ces mesures qui sont prises en liaison notamment avec les services de secours d'urgence extérieurs à l'entreprise sont adaptées à la nature des risques.

## Locaux et installations à usage des entreprises de propreté

L'entreprise utilisatrice doit mettre à la disposition de l'entreprise de propreté les installations ou fournitures prévues aux articles R. 4513-8 et suivants du code du travail : notamment installations sanitaires, vestiaires collectifs, locaux de restauration. Ces obligations de l'entreprise utilisatrice peuvent être rappelées dans les conditions générales de ventes ou dans les contrats commerciaux.

Au sujet des locaux techniques mis à disposition par les entreprises clientes, les parties signataires invitent les donneurs d'ordre à s'assurer notamment qu'ils :

- ferment à clef ;
- présentent une surface minimale en rapport avec la surface à nettoyer ;
- soient ventilés ;
- comportent des zones de stockage des produits ;
- soient accessibles aux matériels (largeur de la porte) ;
- aient une implantation la plus proche possible de l'épicentre ;
- soient équipés d'un réseau électrique et d'un point d'eau (froide et chaude).

## Temps d'échange périodique avec les agents de service

Afin de fluidifier les remontées et les retours d'information sur les conditions de travail, la santé et la sécurité, les prestations de propreté s'effectuant chez les clients, les entreprises sont invitées à organiser un temps d'échange périodique avec les agents de service (*a minima* annuel). Ce temps d'échange est mené par l'encadrement de proximité.

## La cohérence géographique lieux d'affectation – lieu de vie

La cohérence géographique des lieux d'affectation des salariés avec leur lieu de vie contribue à réduire les temps de déplacement des salariés, et les risques inhérents, et permet d'améliorer leurs conditions de travail ainsi que la qualité de vie au travail.

La partie patronale s'engage à sensibiliser les entreprises sur cette démarche vertueuse et à les accompagner pour y parvenir en les outillant (mapping/outils d'optimi-

sation des chantiers, des tournées, etc.), à la fois pour les agents de service et chefs d'équipe mais aussi pour l'encadrement intermédiaire.

### 3.4.2. Le nettoyage des "dalles vinyles amiantées (DVA)"

L'amiante est interdite depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1997 et le repérage des matériaux et produits pouvant en contenir a été rendu obligatoire, depuis 2011, pour les bâtiments dont le permis de construire a été délivré avant le 1<sup>er</sup> juillet 1997. Les entreprises clientes ont ainsi l'obligation de produire et de transmettre à leur prestataire un diagnostic technique amiante (DTA) pour les bâtiments concernés. Un repérage avant travaux (RAT) est également obligatoire avant tout type de travaux et interventions par un professionnel pour rechercher, identifier et localiser les matériaux et produits contenant de l'amiante susceptibles d'être affectés directement ou indirectement par la prestation.

L'amiante reste encore présente dans de nombreux bâtiments publics et privés, notamment dans les dalles vinyles amiantées (DVA) sur lesquels des prestations de nettoyage peuvent être réalisées. En 2016, dans le cadre d'une étude conduite par la partie patronale avec la direction générale de la santé et la CRAMIF, il a été démontré que, lors de l'entretien ou de la remise en état des dalles vinyles amiantées (DVA), il était nécessaire de mettre en œuvre des protocoles spécifiques pour garantir la santé des salariés du secteur.

La partie patronale a obtenu l'adoption par le comité technique national des activités des services II (CTN II) d'une recommandation CNAM R. 514, le 21 février 2022, sur les procédés de nettoyage des DVA.

Cette recommandation vise :

- d'une part, à rappeler aux clients leurs obligations (notamment la remise du diagnostic technique amiante (DTA), avec une cartographie des surfaces revêtues de DVA et de leur état de préservation, les locaux gestion des déchets et des effluents) ;
- et d'autre part, à permettre de définir un protocole de nettoyage afin de limiter au maximum les risques pour les salariés et les usagers des locaux concernés.

Afin d'aider les entreprises à répondre aux exigences légales et celles issues de la recommandation CNAM citées ci-dessus, la partie patronale a élaboré un dispositif complet comprenant :

- des outils techniques (check list permettant d'identifier un risque amiante dans la prestation, des notices de postes reprenant les prestations pouvant être réalisées sur des DVA, des modes opératoires détaillant comment réaliser la prestation) ;
- et une offre de formation adaptée (sous-section 4 "Amiante") pour une montée en compétences sur ces sujets en s'appuyant sur des cas pratiques qui correspondent à ceux décrits dans la recommandation R 514.

Il est rappelé par ailleurs, que l'employeur établit, pour chaque travailleur exposé, une fiche d'exposition à l'amiante indiquant :

- la nature du travail réalisé, les caractéristiques des matériaux et appareils en cause, les périodes de travail au cours desquelles il a été exposé et les autres risques ou nuisances d'origine chimique, physique ou biologique du poste de travail ;
- les dates et les résultats des contrôles de l'exposition au poste de travail ainsi que la durée et l'importance des expositions accidentelles ;
- les procédés de travail utilisés ;
- les moyens de protection collective et les équipements de protection individuelle utilisés.

Afin d'accompagner les entreprises dans cette démarche, la partie patronale s'engage à mettre à disposition des entreprises un modèle de fiche d'exposition à l'amiante.

### **3.4.3. La prévention et la lutte contre les troubles musculosquelettiques (TMS)**

Les troubles musculosquelettiques (TMS) des membres supérieurs et inférieurs sont des troubles de l'appareil locomoteur pour lesquels l'activité professionnelle peut jouer un rôle dans la genèse, le maintien ou l'aggravation. Quelle que soit leur localisation, les TMS peuvent devenir irréversibles et entraîner un handicap durable s'ils ne sont pas pris en charge précocement. Ces troubles peuvent être le résultat de la combinaison de multiples causes liées notamment : au poste de travail (posture contraignante, position statique prolongée...), à l'organisation du travail (cadence, effectifs, répartition des tâches...), à son environnement (ambiance physique...), à la biomécanique (posture, force, amplitude...), et à l'individu (âge, parcours professionnel, formation...).

De ce fait, pour prévenir les TMS, une démarche d'évaluation doit être menée sur la base d'une observation du travail réel. Les situations de travail observées doivent permettre de déterminer les facteurs de risques pouvant générer des TMS (à intégrer dans le DUERP) et d'identifier des pistes de solutions, en associant les acteurs internes/externes de l'entreprise. Ces mesures de prévention (intégrées dans le plan d'action de prévention ou le PAPRI Pact) sont hiérarchisées afin de définir les actions prioritaires à mettre en œuvre pour prévenir au mieux ces risques professionnels.

Conscients que les TMS représentent la première cause de maladie professionnelle (MP) dans le secteur, les partenaires sociaux ont fait de la prévention et de la lutte contre les TMS un axe prioritaire de la politique de branche depuis 2010.

La partie patronale poursuit ses actions pour enrichir et accompagner les différents acteurs dans le cadre de son vaste programme national décliné auprès des cibles prioritaires : les entreprises de propreté, les salariés, les clients (entreprises utilisatrices) et les concepteurs de bâtiments.

Ainsi, et en complément du programme "TMS pro" développé par l'assurance maladie, il existe notamment une large gamme d'outils mis à disposition par la partie patronale visant à accompagner les acteurs dans la prévention des TMS à chaque étape clé : critères ergonomiques pour l'achat de matériel, chiffrage du chantier, démarrage des prestations et exploitation.

Pour chaque segment d'activité, est également mis à disposition un inventaire des situations de travail génériques et leurs facteurs de risques TMS pour lesquels des solutions adaptées aux particularités du secteur seraient possibles (d'ordre technique/matériel, organisationnel ou managérial).

Deux guides de recommandations et de sensibilisation face aux TMS ont également été créés et sont mis à la disposition des donneurs d'ordre et des concepteurs de bâtiments.

Afin de monter en compétence les différents acteurs de la prévention dans les entreprises de propreté, la partie patronale propose aujourd'hui trois formations, reconnues par la CNAM et l'INRS, en lien direct avec la prévention des TMS :

- formation "Acteur prévention secours" (APS) pour les agents de propreté ;
- formation "Acteur prévention secours" (APS) pour les chefs d'équipe ;
- formation "Animateur prévention troubles musculosquelettiques" (APTMS) pour les dirigeants et acteurs transverses de l'entreprise chargés de développer la prévention des TMS dans l'ensemble de la structure.

Consciente que le personnel d'encadrement intermédiaire (agents de maîtrise notamment) est en proximité avec les réalités du terrain et joue un rôle prégnant, à la fois, dans la mise en place des actions de prévention des risques (notamment des TMS) et dans la remontée d'information au sein de leurs entreprises, la partie patronale s'engage à enrichir l'offre de formation existante d'une formation spécifique pour ce personnel.

La partie patronale continuera à promouvoir largement le programme national de prévention des TMS auprès de l'ensemble des acteurs.

### **Temps d'échange avec les fournisseurs**

Les analyses de chantiers menées lors de formation APTMS, notamment, permettent de consolider les retours des salariés sur l'utilisation de produits, progiciels ou matériels. L'exploitation de ces données n'est aujourd'hui pas relayée auprès des fournisseurs experts qui pourtant peuvent contribuer, à travers les innovations, à l'amélioration des conditions de travail des salariés.

La partie patronale s'engage à organiser un temps d'échange annuel avec les fournisseurs pour :

- promouvoir les matériels, progiciels, et produits limitant au maximum les risques professionnels (notamment TMS et chimiques) (sur la base des retours consolidés) ;
- exprimer les besoins des salariés et des entreprises en termes de matériels/progiciels/produits ;
- mettre en avant des matériels, progiciels et produits vertueux et à visée ergonomique.

### **3.4.4. La convention nationale d'objectifs (CNO)**

Depuis 2012, la FEP a signé avec la CNAM une convention nationale d'objectifs, permettant aux entreprises de moins de 200 salariés, de signer des contrats de prévention avec leur CARSAT. Les entreprises ont ainsi la possibilité de bénéficier d'avances ou de subventions afin de réaliser des projets visant à améliorer les conditions de santé et sécurité au travail pour réduire la sinistralité due aux risques professionnels dont notamment les TMS, les manutentions manuelles et les chutes.

Valable pour une durée de quatre ans, elle a depuis été renouvelée à plusieurs reprises et la quatrième CNO a été signée en mai 2025.

### **3.4.5. Les référentiels de formation sectoriels**

Les référentiels formation des diplômes, des certificats de qualification professionnelle/titres à finalité professionnelle (CQP/TFP) de la branche intègrent désormais de façon systématique les aspects santé et sécurité au travail afin que les salariés acquièrent une culture prévention à tous les stades de leur parcours professionnel.

La partie patronale s'engage à ce qu'une analyse du contenu de ces référentiels/modules de formation soit réalisée afin de s'assurer que les aspects santé et sécurité dispensés prennent en compte les spécificités du secteur (données sectorielles, risques professionnels principaux et les mesures et outils de prévention existants).

### **3.4.6. Communication et suivi des actions du programme national d'accompagnement sur la santé et la sécurité au travail**

La partie patronale joue un rôle majeur en matière de promotion et de développement d'une politique de prévention au sein des entreprises.

Consciente que la réglementation applicable à la prévention des risques professionnels est dense, complexe et difficile à appréhender, la partie patronale accompagne les



acteurs en les informant, les formant et les outillant dans le cadre d'un programme national tenant compte des spécificités du secteur (cf. annexe).

Les partenaires sociaux estiment nécessaire de communiquer et de sensibiliser davantage sur cet enjeu prioritaire et sur l'accompagnement mis en place, en particulier auprès des TPE-PME. Un plan de communication ciblé et adapté sera développé.

Un suivi régulier de l'utilisation des différentes actions proposées dans le programme national sera également établi.

L'ensemble de ces éléments sera présenté aux partenaires sociaux dans le cadre de la CPNSS.

De même, les salariés étant des acteurs essentiels de la santé et la sécurité au travail, les organisations syndicales de salariés auront à cœur de diffuser auprès d'eux le présent accord et ainsi de permettre d'insuffler auprès des salariés une dynamique de prévention des risques professionnels.

### 3.4.7. Synthèse des objectifs de progression et actions au niveau de la branche en faveur de la prévention des risques professionnels

Objectifs transversaux		Indicateurs de suivi
Réduire la sinistralité dans le secteur	Réduire le nombre et la durée des accidents du travail, principalement causés par les chutes de plain-pied ou de hauteur et les manutentions manuelles	Taux de fréquence et taux de gravité CNAM
	Réduire le nombre des maladies professionnelles, principalement causées par les troubles musculosquelettiques (TMS)	Nombre de maladies professionnelles (CNAM)
<b>1. Évaluer les risques professionnels, définir et mettre en œuvre des actions de prévention</b>		
Objectif de progression	Actions	Indicateurs de suivi
Rendre efficiente l'élaboration du DUERP et d'un plan d'actions adaptées dans toutes les entreprises	Former des acteurs de l'entreprise (en charge de la santé et sécurité) à : – analyser et évaluer des risques professionnels ; – analyser les causes profondes des accidents du travail lorsqu'ils surviennent (notamment risque chute et manutention manuelle) ; – à définir et mettre en œuvre les mesures de prévention adaptées	Nombre de personnes formées, par catégories d'acteurs et taille d'entreprise
	Outiller les entreprises pour les accompagner à chaque étape de l'élaboration du DUERP (fiche d'évaluation des risques professionnels, outil spécifique d'évaluation du risque chimique...) et l'établissement d'un plan d'action de prévention	Outils mis à disposition et taux d'utilisation
	Renforcer la communication et la sensibilisation des entreprises sur cet enjeu et son cadre légal/réglementaire, notamment auprès des TPE/PME	Support de communication
	Valoriser l'offre globale d'accompagnement de la propreté (support d'informations, formations, outils...) ainsi que les outils de l'INRS  Valoriser les dispositifs d'accompagnement financier existants (CNO...)	Nombre de contrats de prévention signés

2. Informer/former les salariés sur la santé et la sécurité au travail		
Objectif de progression	Actions	Indicateurs de suivi
Intégrer les spécificités sectorielles et les mesures de prévention reconnues dès la formation initiale	Analyser les contenus des référentiels/modules de formation pour s'assurer de la prise en compte des spécificités du secteur en mettant en avant les données sectorielles sur la sinistralité, les risques professionnels principaux et les outils de prévention existants.	Part des référentiels analysés
Faciliter l'information/la formation des salariés lors de leur "accueil au poste" à l'embauche, et en cas de changement de poste ou de technique	Communiquer sur le cadre légal/règlementaire	Support de communication
	Outiller les entreprises dans la dispensation de cette information/formation : – valoriser le livret d'accueil ; – développer de nouveaux outils adaptés aux spécificités du secteur (ex : capsules vidéo), notamment sur les principaux risques professionnels et les mesures pour y remédier par typologie de situation de travail.	Outils mis à disposition et taux d'utilisation
Adapter les formations obligatoires aux particularités du secteur	Communiquer sur le cadre légal/règlementaire.	Support de communication
	Proposer des modules de formation des salariés à l'exercice de certaines tâches ou à l'utilisation de certains matériels prenant en compte les risques professionnels du secteur et les outils de prévention existants	Nombre de personnes formées, par catégories d'acteurs et taille d'entreprise
3. Sensibiliser et accompagner les entreprises sur les particularités du secteur		
Objectif de progression	Actions	Indicateurs de suivi
Rendre effective l'évaluation des risques liés à la coactivité chez le client et la mise en place d'un plan de prévention dédié	Renforcer la communication et la sensibilisation des entreprises sur cet enjeu et son cadre légal/règlementaire.	Support de communication
	Outiller les entreprises pour les accompagner dans l'évaluation des risques d'interférence et l'établissement d'un plan de prévention.	Outils mis à disposition et taux d'utilisation
Garantir la santé des salariés du secteur procédant au nettoyage des dalles vinyles amiantés (DVA)	Communiquer et sensibiliser les clients sur la recommandation CNAM R.514 et rappeler leurs obligations (notamment la remise du diagnostic technique amiante (DTA), avec une cartographie des surfaces revêtues de DVA et de leur état de préservation, les locaux gestion des déchets et des effluents).	Support de communication
	Communiquer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur la recommandation CNAM R.514.	
	Former les acteurs de l'entreprise sur ces sujets en s'appuyant sur des cas pratiques qui correspondent à ceux décrits dans la recommandation R.514 (sous-section 4 "amiante").	Nombre de personnes formées, par catégories d'acteurs et taille d'entreprise
	Promouvoir les outils techniques développés pour les entreprises (check list permettant d'identifier un risque amiante dans la prestation, des notices de postes reprenant les prestations pouvant être réalisées sur des DVA, des modes opératoires détaillant comment réaliser la prestation).	Outils mis à disposition et taux d'utilisation



Faire de la prévention des TMS un axe prioritaire associant chaque acteur interne/externe à la propreté	Sensibiliser les entreprises et les salariés sur les TMS et leurs conséquences pour les salariés	Support de communication
	Promouvoir les trois formations propreté dédiées à la prévention des TMS existantes : – formation acteur prévention secours (APS) pour les agents de propreté ; – formation acteur prévention secours (APS) pour les chefs d'équipe ; – formation animateur prévention TMS pour les dirigeants et les acteurs transverses de l'entreprise chargés de développer la prévention des TMS dans l'ensemble de la structure.  Développer une formation dédiée pour les encadrants intermédiaires	Support de communication  Nombre de personnes formées, par catégories d'acteurs et taille d'entreprise
	Outils mis à disposition et taux d'utilisation	Outils mis à disposition et taux d'utilisation
	Promouvoir les guides de recommandation et de sensibilisation face aux TMS à l'égard des donneurs d'ordre et des concepteurs de bâtiments	Support de communication
	Organiser des temps d'échange annuel avec les fournisseurs experts afin de promouvoir les matériels/produits vertueux et à visée ergonomique	Nombre de réunions
	Valoriser les dispositifs d'accompagnement financier existants (FIPU, CNO...)	Support de communication

## **Article 2 | Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

L'objet du présent avenant relatif à la santé, à la sécurité au travail et à la prévention des risques professionnels justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des entreprises de propreté, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

## **Article 3 | Durée, dépôt, extension et entrée en vigueur**

Le présent avenant :

- est conclu pour une durée indéterminée ;
- fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi ;
- entrera en vigueur au lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

*Fait à Villejuif, le 19 février 2026.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe à l'article 3 santé et sécurité

### Programme national d'accompagnement sur la santé et sécurité au travail avec l'appui du FARE propreté

	Quoi ?	Pour qui ?
Les principaux moyens de la prévention en santé et sécurité au travail		
Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)	<p>Outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– réaliser son DUERP (trame, vidéo pas à pas...) ;</li> <li>– fiches d'évaluation des risques définis comme prioritaires ;</li> <li>– évaluer le risque chimique des produits ;</li> <li>– évaluer l'exposition à certains facteurs de risques professionnels (outil diagnostic salarié – C2P + outil diagnostic entreprise – négociation).</li> </ul> <p>Formations :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– formation dirigeants TPE – PME module DUERP.</li> </ul>	Tous les acteurs de l'entreprise en charge de la rédaction/validation du DUERP
La définition et la mise en œuvre des actions de prévention	<p>Outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– plan d'actions de prévention (entreprises de moins de 50 salariés) ;</li> <li>– PAPRI Pact (entreprises de 50 et +).</li> </ul>	Dirigeants entreprise
L'information des salariés	<p>Outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– livret d'accueil.</li> </ul>	Préventeurs en entreprise
Acteurs de la santé et de la sécurité au travail		
L'employeur	<p>Outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– autodiagnostic santé et sécurité au travail – spécial TPE – PME.</li> </ul> <p>Formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– santé et sécurité au travail pour les dirigeants de TPE – PME ;</li> <li>– journées dédiées lors de la formation APTMS.</li> </ul>	Dirigeant

	Quoi ?	Pour qui ?
Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes	<p>Outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– information contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (affiche + flyer + guide remis aux référents RH formés).</li> </ul> <p>Formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– prévenir le harcèlement sexuel.</li> </ul>	<p>Tous les acteurs de l'entreprise</p> <p>Le salarié nommé</p>
<b>Les particularités et actions spécifiques de la branche en sante et en sécurité</b>		
La coactivité : Le plan de prévention	<p>Outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– modèle spécifique propreté.</li> </ul>	Dirigeant de l'entreprise
Le nettoyage des « dalles vitreuses amiantées (DVA) »	<p>Outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– check list (repérage des chantiers concernés chez les clients) ;</li> <li>– 5 modèles de mode opératoires + 5 notices de poste.</li> </ul> <p>Formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– opérateur amiante sous-section 4 ;</li> <li>– encadrant amiante sous-section 4.</li> </ul>	<p>Encadrant/dirigeant</p> <p>Encadrant</p> <p>Salarié</p> <p>Encadrant</p>
La prévention et la lutte contre les troubles musculosquelettiques (TMS)	<p>Outils :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– guide concepteurs de bâtiments et guide donneurs d'ordre ;</li> <li>– pour chaque secteur d'activité, des situations de travail génériques et leurs facteurs de risques TMS + situations globales de travail et leurs risques ;</li> <li>– cahier des charges pour l'achat et le choix du matériel ;</li> <li>– check list des points de vigilance « prévention » ;</li> <li>– points d'attention pour le chiffrage du chantier.</li> </ul> <p>Formations :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– formation « Acteur prévention secours » (APS) pour les agents de propreté ;</li> <li>– formation « Acteur prévention secours » (APS) pour les chefs d'équipe ;</li> <li>– formation « Animateur prévention troubles musculosquelettiques » (APTMS) pour les dirigeants et acteurs transverses de l'entreprise chargés de développer la prévention des TMS dans l'ensemble de la structure.</li> </ul>	<p>Concepteur et donneur d'ordre</p> <p>Encadrant</p> <p>Encadrant, commerciaux, dirigeant</p> <p>Agents de propreté</p> <p>Chef d'équipe</p> <p>Encadrant et dirigeant</p>
Certibiocide désinfectants et désinfection raisonnée	<p>Formations :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– formation répondant à l'obligation réglementaire pour la partie certibiocide désinfectants + désinfection raisonnée (mieux appréhender les risques liés à l'utilisation des produits désinfectants).</li> </ul>	Décideur et acquéreur de produits biocides.

Convention collective nationale

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

## Accord du 11 février 2026

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté  
(Eure)

NOR : ASET2650366M

IDCC : 3248

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

**UIMM Eure,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT métallurgie 27 ;**

**FO métallurgie Eure ;**

**CFE-CGC métallurgie Haute-Normandie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Les organisations syndicales représentatives dans le champ de la CPTN de l'Eure et l'union des industries et métiers de la métallurgie de l'Eure se sont réunies le 23 janvier et le 11 février 2026 pour partager une analyse de la situation économique et sociale au niveau national, régional et départemental, afin de leur permettre de négocier la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, modifiée.

### Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, 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 champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de l'Eure, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

## **Article 2 | Détermination de la valeur du 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 5,95 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1<sup>er</sup> février 2026.

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 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 de l'Eure.

## **Article 5 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

## **Article 6 | Notification, dépôt, extension**

Le présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

*Fait au Vieil-Évreux, le 11 février 2026.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

---

## **Accord du 11 février 2026**

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

NOR : ASET2650367M

IDCC : 3248

---

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

**UIMM Eure,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT métallurgie 27 ;**

**FO métallurgie Eure ;**

**CFE-CGC métallurgie HN,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Par cet accord, les parties signataires manifestent leur attachement et volonté commune de préserver l'emploi et le développement du tissu industriel territorial en déployant des outils dans le cadre du dialogue social.

Il est constaté que certaines entreprises relevant de la métallurgie sur le territoire de l'Eure sont impactées par une baisse d'activité ayant pour conséquence une diminution de la charge de travail des salariés.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement au contexte économique, ainsi que leur capacité à accompagner le maintien et le développement des compétences des salariés pour répondre aux besoins des entreprises et anticiper les besoins de compétences et qualification de demain.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie,

confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux TPE et PME (88 % des entreprises adhérentes ont moins de 50 salariés).

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

- sécuriser l'emploi local et accompagner les entreprises de la métallurgie du territoire dans la préservation de l'emploi et l'adaptation aux mutations économiques, technologiques et environnementales, en mobilisant pleinement les dispositifs de la formation professionnelle, tout en maintenant un haut niveau d'échanges avec l'ensemble des acteurs de la formation du territoire ;
- anticiper au mieux la reprise d'activité dans les entreprises concernées en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers ;
- soutenir le maintien, le développement et l'évolution des compétences et des qualifications des salariés, en particulier par le recours à des formations qualifiantes et certifiantes de branche, tout en sécurisant les parcours professionnels des publics les plus fragilisés ;
- renforcer la capacité des entreprises, notamment des TPE-PME, à s'adapter, se diversifier et accéder à de nouveaux marchés. Ces actions contribuent ainsi à la compétitivité et à l'attractivité durable de la métallurgie du territoire.

## Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie a été partagé par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

### I. Diagnostic partagé – Éléments de contexte national

#### 1. Une filière majeure de l'économie nationale

La métallurgie constitue l'un des piliers structurants de l'économie industrielle française. Elle représente environ 41 900 entreprises sur l'ensemble du territoire et emploie près de 1,5 million de salariés, dont 93 % sont en contrat à durée indéterminée, traduisant un fort ancrage dans l'emploi durable.

Cette filière se caractérise par un large spectre d'activités, couvrant notamment les secteurs de la mécanique, de l'aéronautique, de l'automobile, du ferroviaire, de l'électronique et de la sidérurgie. Elle joue un rôle central dans les chaînes de valeur industrielles nationales et européennes, en tant que fournisseur clé de pièces, d'équipements et de solutions technologiques.

#### 2. Conjoncture du marché du travail : tensions atténuées mais persistantes

Après avoir atteint un point haut en 2022, les tensions de recrutement dans l'industrie se sont progressivement atténuées, tout en demeurant à un niveau élevé. Début 2024, environ 53 % des employeurs du secteur secondaire déclarent encore rencontrer des difficultés de recrutement, malgré cinq trimestres consécutifs de recul de cet indicateur.

Le ralentissement macroéconomique observé fin 2023 et en 2024 – marqué par une inflation durable et une activité économique atone – a entraîné une réduction des créations nettes d'emplois industriels. Toutefois, le nombre de postes vacants demeure significatif, en particulier sur les métiers techniques et qualifiés.

Dans ce contexte, la branche métallurgie anticipe environ 200 000 recrutements par an, liés à la fois à l'entrée des jeunes sur le marché du travail, aux transitions et reconversions professionnelles, ainsi qu'au remplacement des départs à la retraite, soulignant l'importance stratégique du renouvellement de la main-d'œuvre.

### 3. Le rôle clé de la formation et de l’alternance

Face à ces enjeux, la formation professionnelle et l’alternance constituent des leviers majeurs d’adaptation et de sécurisation des parcours. En 2024, 97 089 contrats d’alternance ont été conclus dans les industries accompagnées par l’OPCO 2i, dont une part très significative dans la métallurgie, avec une prédominance de l’apprentissage.

Les PME et TPE industrielles, qui constituent le tissu majoritaire de la filière, représentent environ 50 % des bénéficiaires des actions de formation, mettant en évidence le rôle essentiel du soutien à ces entreprises pour maintenir la compétitivité et l’employabilité des salariés.

### 4. Un secteur sous pression mais résilient

L’analyse sectorielle nationale de décembre 2024 met en lumière une situation contrastée. Certaines filières de la métallurgie, telles que la forge, l’emboutissage ou encore la construction métallique, connaissent des niveaux d’activité partielle encore élevés, en lien avec une contraction des carnets de commandes.

La baisse de la demande dans des secteurs clients structurants – notamment l’automobile (– 15 %) et la construction (– 10 %) – pèse sur l’activité globale. Néanmoins, la filière fait preuve de résilience, avec un redémarrage progressif soutenu par les exportations et par la montée en puissance de technologies innovantes (industrialisation de nouveaux procédés, transition écologique, automatisation et numérisation des outils de production).

### 5. Enjeux nationaux identifiés

Dans ce contexte national, plusieurs enjeux structurants se dégagent :

- une stagnation de l’activité industrielle limitant les capacités de créations nettes d’emplois à court terme ;
- des tensions persistantes sur les métiers techniques et industriels, malgré une légère détente récente ;
- un besoin urgent de renouvellement et d’adaptation des compétences, lié aux départs massifs à la retraite, à l’évolution des métiers et à la modernisation des outils et procédés industriels.

Ces constats partagés à l’échelle nationale constituent un cadre de référence essentiel pour l’analyse territoriale et la définition de mesures urgentes et ciblées en faveur de l’emploi, adaptées aux réalités départementales, notamment dans le département de l’Eure.

## II. Diagnostic partagé – Éléments de contexte régional en Normandie

### 1. Poids et structuration de l’industrie normande

La Normandie se distingue comme l’une des premières régions industrielles françaises, tant par l’importance de son tissu productif que par le poids de l’industrie dans son économie. L’industrie représente environ 19 % du produit intérieur brut régional, contre 10 à 11 % en moyenne au niveau national, confirmant le rôle structurant de ce secteur dans le développement économique régional.

La région compte plus de 200 000 emplois industriels, soit près de 16 % de l’emploi salarié régional, avec une forte présence des activités de la métallurgie et des industries de transformation des métaux, en lien étroit avec les filières automobile, construction, énergie et équipements industriels. Ce positionnement confère à la Normandie une exposition accrue aux évolutions conjoncturelles de l’industrie nationale et européenne.



## 2. Une conjoncture industrielle régionale en repli

Dans un contexte économique globalement ralenti, la dynamique industrielle normande s'est dégradée. Au troisième trimestre 2025, l'activité industrielle régionale recule de -1,2 % sur un an, impactant particulièrement la production de biens métalliques.

Cette contraction se traduit par des carnets de commandes jugés insuffisants pour une part significative des entreprises industrielles, limitant leur visibilité à court terme et leur capacité à maintenir un niveau d'activité soutenu. Les entreprises normandes sont directement affectées par la baisse de la demande dans des secteurs clients majeurs, notamment :

- le secteur automobile, en recul d'environ -15 % ;
- le secteur de la construction, en baisse d'environ -10 %.

Ces évolutions s'inscrivent dans une tendance comparable à celle observée au niveau national, mais leurs effets sont amplifiés en Normandie du fait du poids structurel de ces filières dans l'économie régionale.

## 3. Évolutions de l'emploi et tensions sur le marché du travail

Les difficultés conjoncturelles rencontrées par l'industrie et la construction ont eu un impact direct sur l'emploi salarié régional. Au quatrième trimestre 2024, l'emploi salarié dans la construction et l'industrie en Normandie a reculé de 0,3 %, évolution qui concerne également le département de l'Eure.

Parallèlement, la région demeure confrontée à un taux de chômage structurellement élevé, estimé autour de 7,3 %, supérieur à la moyenne nationale. Cette situation traduit une inadéquation persistante entre l'offre et la demande de travail, en particulier sur les métiers industriels techniques et qualifiés, alors même que certains publics restent éloignés de l'emploi.

## 4. Facteurs explicatifs et enjeux régionaux

Le recul observé de l'activité et de l'emploi industriels en Normandie s'explique par plusieurs facteurs convergents :

- un contexte économique national et international ralenti, pesant sur la demande et l'investissement ;
- des secteurs particulièrement exposés aux cycles économiques, tels que la construction et l'industrie manufacturière ;
- un renouvellement des compétences encore insuffisant, au regard des besoins liés aux évolutions technologiques, à la transition écologique et aux départs à la retraite.

Dans une région où l'industrie constitue un levier essentiel de cohésion économique et territoriale, ces constats soulignent la nécessité de mesures coordonnées et renforcées en matière d'emploi, de formation et d'attractivité des métiers industriels. Ils justifient pleinement la mise en œuvre d'actions urgentes et ciblées, adaptées aux spécificités territoriales, afin de soutenir l'activité des entreprises, sécuriser les parcours professionnels et répondre aux besoins en compétences.

## III. Diagnostic partagé – Affinage du contexte départemental : le département de l'Eure

### 1. Un territoire industriel majeur, fortement exposé aux cycles économiques

Le département de l'Eure, 7<sup>e</sup> département industriel français, repose sur un tissu dense d'entreprises industrielles, et plus particulièrement métallurgiques, majoritairement positionnées sur des marchés cycliques (automobile, bâtiment, sous traitance industrielle). Cette spécialisation constitue à la fois un atout structurel et un facteur de vulnérabilité accrue en période de ralentissement économique.

Les difficultés conjoncturelles observées depuis 2024 se traduisent aujourd'hui par une dégradation tangible de la santé économique des entreprises, confirmée par les données issues de l'enquête de conjoncture UIMM Eure – T3/T4 2025.

## 2. Santé économique des entreprises : un chiffre d'affaires en voie de normalisation, sans véritable reprise

Les résultats de l'enquête mettent en évidence une évolution contrastée du chiffre d'affaires des entreprises industrielles du département.

### ■ Situation constatée au T3 2025 :

- 38 % des entreprises déclarent un chiffre d'affaires qui se stabilise ;
- 38 % font état d'une dégradation de leur activité ;
- 24 % seulement observent une amélioration.

Ces données traduisent une situation encore fragile, marquée par un équilibre instable entre stabilisation et recul de l'activité.

### ■ Prévisions pour le T4 2025 :

Les anticipations des entreprises pour le quatrième trimestre 2025 confirment l'absence de dynamique de reprise franche :

- la part des entreprises anticipant une stabilisation du chiffre d'affaires progresse fortement pour atteindre 51 % (+ 13 points) ;
- les situations de dégradation restent quasi inchangées (37 %, – 1 point) ;
- en revanche, la part des entreprises anticipant une amélioration recule fortement, à 11 % (– 13 points).

Ces éléments traduisent une normalisation du niveau d'activité, mais sans perspectives de croissance, avec un essoufflement marqué des signaux positifs.

## 3. Conséquences directes sur l'activité et l'emploi dans l'Eure

Cette évolution du chiffre d'affaires confirme et précise les constats déjà observés sur le terrain :

- un ralentissement durable des commandes, notamment pour les entreprises de sous-traitance automobile autour d'Évreux et Gaillon, ainsi que pour les activités liées au bâtiment et aux structures métalliques ;
- une forte variabilité mensuelle de l'activité, rendant la gestion des effectifs et des compétences particulièrement complexes ;
- un risque accru de recours à l'activité partielle, utilisé comme variable d'ajustement face à l'incertitude économique.

L'absence de perspectives d'amélioration à court terme limite les capacités des entreprises à se projeter, à sécuriser les emplois existants et à engager des recrutements, malgré des besoins structurels toujours présents.

## 4. Emploi et compétences : des fragilités structurelles accentuées par la conjoncture

Dans ce contexte économique tendu, les fragilités structurelles du marché du travail eurois sont renforcées. Territoire industriel vieillissant, l'Eure est confrontée à une triple difficulté :

- une pénurie persistante de compétences sur les métiers techniques, malgré le ralentissement de l'activité ;
- un renouvellement insuffisant de la main-d'œuvre, lié aux départs à la retraite et à une attractivité encore limitée des métiers industriels ;

- un besoin accru de formations locales et opérationnelles, mobilisant pleinement les acteurs existants (lycées techniques et professionnels, CFAI, organismes de formation).

Les périodes de crise ont pour effet d'exacerber les tensions sur l'emploi et les compétences : gel des recrutements, reports d'entrées en formation, fragilisation des parcours professionnels et risques de décrochage pour certains publics.

## 5. Enjeux départementaux renforcés par les données de conjoncture

L'analyse croisée des données économiques et de l'emploi fait apparaître des enjeux prioritaires pour le département de l'Eure :

- prévenir les ruptures d'emploi dans un contexte de stabilisation fragile de l'activité ;
- accompagner les entreprises confrontées à une absence de visibilité, en sécurisant leurs effectifs et leurs compétences ;
- maintenir l'effort de formation et d'alternance, malgré le ralentissement conjoncturel, afin d'éviter un décrochage durable ;
- déployer rapidement des réponses collectives et coordonnées, associant acteurs économiques, partenaires sociaux et institutions publiques.

Les données de l'enquête UIMM Eure T3/T4 2025 confirment ainsi la nécessité de mesures urgentes, ciblées et territorialisées, visant à soutenir l'emploi industriel, sécuriser les parcours professionnels et préparer les compétences de demain dans le département de l'Eure.

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

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements de moins de 1 000 salariés relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé « CPTN de l'Eure ».

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

### Article 2 | *Mesures urgentes en faveur de l'emploi*

#### 1. Actions de formation professionnelle

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

- à maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés afin de les sécuriser dans les emplois industriels et favoriser l'adaptation des entreprises aux mutations et enjeux technologiques, concurrentiels et environnementaux auxquels elles sont confrontées ;
- favoriser les transferts de compétences, y compris dans le cadre de mobilités internes, en incitant à la formation sur des métiers qualifiés et secteurs de la branche en recherche de main-d'œuvre ;
- à accompagner les salariés dans l'acquisition de diplômes ou de certifications, notamment les certifications professionnelles de la branche métallurgie (CQPM, titres paritaires à finalité professionnelle...) ;
- développer les compétences support à l'activité, notamment en matière de management et d'accompagnement des évolutions professionnelles.

Le dispositif s'inscrit dans une logique de professionnalisation, de sécurisation des parcours et d'anticipation des évolutions de l'emploi, notamment au regard des enjeux de transition industrielle, énergétique et numérique.

Une attention prioritaire est portée aux :

- salariés disposant d'un faible niveau de qualification et exposés à un risque de perte d'employabilité ;
- salariés dont les compétences sont devenues inadaptées au regard de l'évolution des métiers ;
- salariés exerçant des métiers impliquant une adaptation permanente aux évolutions technologiques ;
- salariés engagés dans un processus d'évolution professionnelle ou de mobilité au sein de l'entreprise ;
- salariés en fin de carrière, notamment afin de soutenir l'actualisation des compétences et la transmission des expertises ;
- salariés engagés dans une démarche d'analyse et de reconnaissance de leurs compétences, notamment par le biais d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience (VAE).

Sans préjudice de la priorité accordée aux publics identifiés ci-dessus, tout salarié est éligible au bénéfice du dispositif.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

### Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Il est convenu par les parties que 30 % de l'enveloppe définie sera exclusivement allouée aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i.

### Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

### Autres financements mobilisables

D'autres financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région.

## Article 3 | *Durée de l'accord et entrée en vigueur*

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur.

Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2026.

## **Article 4 | *Rendez-vous des parties et suivi de l'accord***

Le suivi de l'accord sera réalisé dans le cadre des réunions CPTN « conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 ».

Un bilan d'étape est réalisé lors de chaque réunion de la CPTN à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre (seront *a minima* présentées l'ensemble des demandes (dont la liste des formations sollicitées) et les suites qui y auront été données). Des réunions complémentaires pourront être organisées si nécessaire, d'un commun accord. Le recours à la visio-conférence pourra être envisagé.

## **Article 5 | *Révision de l'accord***

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Eure aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

## **Article 6 | *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés***

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

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

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

### **1. Notification**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

### **2. Publicité**

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Évreux.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM ([www.uimm.fr](http://www.uimm.fr)) dans les conditions définies par

l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

*Fait au Vieil-Évreux, le 11 février 2026.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

## **Accord du 12 février 2026**

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté  
(Avesnes)

NOR : ASET2650323M

IDCC : 3248

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

**UIMM Grand Hainaut,**

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 se sont réunis le 12 février 2026 pour partager une analyse de la situation économique et sociale et négocier la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté, pour les salariés des groupes d'emplois A à E conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Pour mémoire, une trajectoire pluriannuelle a été actée en 2025, se traduisant par une revalorisation de la valeur du point de 10 centimes d'euro chaque année, pour les années 2025, 2026 et 2027, avec pour objectif d'atteindre une valeur du point de l'ancienneté de 5 euros en 2027.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de l'arrondissement d'Avesnes, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

## **Article 2 | Valeur du point**

À compter du 1<sup>er</sup> mars 2026, la valeur du point servant à déterminer le montant de la prime d'ancienneté est fixée à 4,90 euros.

## **Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 5 | 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 d'Avesnes-sur-Helpe.

*Fait à Maubeuge, le 12 février 2026.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective nationale

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

## Accord du 12 février 2026

relatif à la prime de vacances  
(Avesnes)

NOR : ASET2650324M

IDCC : 3248

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

**UIMM Grand Hainaut,**

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 se sont réunis le 12 février 2026 pour négocier le montant de la prime de vacances, conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord autonome du 28 juin 2022.

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

En application de l'article 5 de l'accord autonome du 28 juin 2022 portant sur les spécificités territoriales de l'arrondissement d'Avesnes, pour le calcul de la prime de vacances, l'allocation est fixée à 620 euros pour 30 jours ouvrables, soit 20,67 euros par jour de congé principal.

### Article 2 | Période de référence

Cette disposition est applicable à l'occasion de l'attribution des congés afférents à l'exercice 1<sup>er</sup> juin 2025 – 31 mai 2026.

### Article 3 | Entreprises de moins de cinquante salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

#### **Article 4 | Dépôt**

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5, du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

*Fait à Maubeuge, le 12 février 2026.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

## **Accord du 20 février 2026**

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté  
à compter du 1<sup>er</sup> avril 2026  
(Loire et arrondissement d'Yssingeaux)

NOR : ASET2650321M

IDCC : 3248

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

**UIMM Loire,**

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 se sont réunis le 20 février 2026 pour 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.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

## **Article 2 | Détermination de la valeur de point**

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,48 €.

La valeur de point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2026.

## **Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

## **Article 4 | Suivi de l'accord**

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

## **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 visés 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 Saint-Étienne.

*Fait à Saint-Étienne, le 20 février 2026.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

## **Accord du 27 février 2026**

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

NOR : ASET2650363M

IDCC : 3248

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

**UIMM Limousin,**

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 se sont réunis pour 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.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Limousin telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : Corrèze, Creuse et Haute-Vienne.

## **Article 2 | Détermination de la valeur de point**

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,78 €. La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2026.

## **Article 3 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 4 | Suivi de l'accord**

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Limousin.

## **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 Limoges. Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

*Fait à Limoges, le 27 février 2026.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3250** | **COMMISSAIRES DE JUSTICE ET SOCIÉTÉS DE VENTES  
VOLONTAIRES**  
(16 novembre 2022)

## **Avenant n° 12 du 16 mars 2026** relatif aux salaires

NOR : ASET2650322M

IDCC : 3250

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

**SYMEV ;  
CNCJ ;  
SOPVEM ;  
UNCJ ;  
AVENIR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFTD ;  
FEC FO ;  
FS CFTC ;  
FESSAD UNSA ;  
FSECP CGT,**

d'autre part,

### **Préambule**

Au titre des négociations salariales pour l'année 2026, un consensus a pu être trouvé entre les partenaires sociaux pour déterminer les salaires minima hiérarchiques applicables dans la branche à compter du 1<sup>er</sup> avril 2026.

C'est ainsi qu'il a été arrêté et convenu ce qui suit :

#### **Article 1<sup>er</sup> | Modification de la valeur de la valeur de référence de l'article 41.1 « Méthode de calcul du salaire minimum conventionnel »**

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2026, la valeur du point dite « valeur de référence » est fixée à 8,87 euros.

Les autres dispositions de l'article 41.1 de la convention collective sont inchangées.

## **Article 2 | *Modification du chapitre 2 du titre 8 de la convention collective « Grille de classification »***

En conséquence de l'article 1<sup>er</sup>, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2026, la grille de rémunération visée au chapitre 2 « Grille de classification » du titre 8 « Classification » de la convention collective des commissaires de justice et des sociétés de ventes volontaires est modifié comme suit : voir annexe.

## **Article 3 | *Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés***

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties ont considéré qu'eu égard à l'objet du présent avenant, celui-ci n'appelle pas de stipulation spécifique mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, étant rappelé que la branche est composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés et que le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

## **Article 4 | *Durée, entrée en vigueur, extension et dépôt***

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du lendemain de la réalisation des formalités de dépôt.

Les signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension auprès des instances compétentes, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

*Fait à Paris, le 16 mars 2026.*

(Suivent les signatures.)



Annexe

Grille de classification

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2026.

Catégorie I : support	Échelon	Coefficient	Catégorie professionnelle (indicative)	Emplois repères (liste)	Minimum conventionnel (151,67 heures)
Niveau 1	Échelon 1 Exercice d'un métier : – ne nécessitant pas de diplôme particulier ; – sans autonomie.	214	Employé	Agent entretien/agent de sécurité magasinier/manutentionnaire/responsable de salle employé administratif/agent d'accueil/assistant services généraux	1 898,18 €
	Échelon 2 Exercice d'un métier : – ne nécessitant pas de diplôme particulier ; – sans autonomie ; – requérant une certaine technicité.	215		Appariteur	1 906,37 €
Niveau 2	Échelon 1 Exercice d'un métier : – nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de niveau BEP ou de niveau Bac ; – sans autonomie particulière.	219	Employé ou technicien	Secrétaire	1 939,13 €
		223		Techniciens spécialisés (sono, éclairage, tapisseries)	1 971,89 €

Catégorie I : support	Échelon	Coefficient	Catégorie professionnelle (indicative)	Emplois repères (liste)	Minimum conventionnel (151,67 heures)	
Niveau 3	Échelon 2 Exercice d'un métier : – nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de Bac + 2 ; – sans autonomie particulière ; – requérant une certaine technicité.	270	Agent de maîtrise	Assistants spécialisés (export/shipping)	2 356,82 €	
		283		Responsable de parc /d'entrepôt/de services généraux	2 463,29 €	
				299	Webmaster/photographe	2 594,33 €
	Échelon 1 Exercice d'un métier : – nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de Bac + 3 ; – disposant d'une certaine autonomie.	270			Comptable	2 356,82 €
		300		Assistante de direction	2 602,52 €	
		302		Chargé de mission	2 618,90 €	
		317		Coordinateur communication/marketing	2 741,75 €	
				Attaché de presse		
		331		Chargé de ressources humaines	2 856,41 €	
		345		Juriste	2 971,07 €	
		360		Chef de projet	3 093,92 €	
		410		Cadre	Directeur juridique	3 503,42 €
					Directeur comptable	
	Directeur ressources humaines					

Catégorie II : exercice de la profession	Échelon	Coefficient	Catégorie professionnelle (indicative)	Emplois repères (liste)	Minimum conventionnel (151,67 heures)
Niveau 1 Exercice d'un métier : – ne nécessitant pas de diplôme particulier ; – n'impliquant pas la supervision d'autres collaborateurs ; sans autonomie particulière.	Échelon 1	214	Employé ou agent de maîtrise	Assesseur des appréciateurs des crédits municipaux	1 898,18 €
		221		Clerc/clerc significateur/clerc au PV	1 955,51 €
	Échelon 2	231		Clerc significateur titulaire de la CQP ou d'une ancienneté de 5 ans	2 037,41 €
		240		Gestionnaire de dossier	2 111,12 €
		246		Administrateur des ventes	2 160,26 €
		258		Documentaliste	2 258,54 €
Niveau 2 Exercice d'un métier : – nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de Bac + 2 ; – n'impliquant pas la supervision d'autres collaborateurs ; – disposant d'une certaine autonomie.		250	Agent de maîtrise	Clerc assistant	2 193,02 €
		258		Clerc assistant titulaire d'une CQP	2 258,54 €
		270		Gestionnaire de dossier confirmé	2 356,82 €
Niveau 3 Exercice d'un métier : – nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de Bac + 3 ; – pouvant impliquer la supervision d'un ou plusieurs collaborateurs ; – pouvant impliquer une autonomie totale.		296	Agent de maîtrise	Clerc gestionnaire	2 569,76 €
		302		Clerc habilité aux constats	
				Catalogueur	2 618,90 €
		315		Commissaire de justice assistant (titulaire de l'examen de commissaire de justice)	2 725,37 €
		317		Crieur	2 741,75 €
		365		Spécialiste	3 134,87 €
		365		Titulaire de l'examen volontaire de moins de 7 ans d'ancienneté	3 134,87 €

Catégorie II : exercice de la profession	Échelon	Coefficient	Catégorie professionnelle (indicative)	Emplois repères (liste)	Minimum conventionnel (151,67 heures)
Niveau 4 Exercice des fonctions nécessitant un examen professionnel		400		Spécialiste confirmé	3 421,52 €
		447		Responsable de département	
				Titulaire de l'examen volontaire de plus de 7 ans d'ancienneté	3 806,45 €
		456	Cadre	Commissaire-priseur habilité	3 880,16 €
Catégorie II bis : accès à la profession		Coefficient	Catégorie professionnelle (indicative)	Emplois repères (liste)	Minimum conventionnel (151,67 heures)
Exercice d'un métier : – nécessitant a minima un diplôme, titre ou certification équivalent de Bac + 3 ; – n'impliquant pas la supervision d'autres collaborateurs ; – disposant d'une certaine autonomie.		217	Agent de maîtrise	OW stagiaire	1 922,75 €
		230		Commissaire de justice stagiaire	2 029,22 €
Catégorie III : responsables de l'office		Coefficient	Catégorie professionnelle (indicative)	Emplois repères (liste)	Minimum conventionnel (151,67 heures)
Niveau 1 Exercice d'un métier impliquant la direction d'un service ou d'un département.		393	Cadre	Directeur de département	3 364,19 €
		403		Clerc principal	3 446,09 €
		441		Clerc principal OW	3 757,31 €
Niveau 2 Cadre dirigeant (cf. définition en du droit du travail).		460		Secrétaire général	3 912,92 €
		542		Directeur général	4 584,50 €
Niveau 3 Statut d'officier public ministériel (hors nomenclature).		470		Commissaire-priseur judiciaire salarié Huissier de justice salarié Commissaire de justice salarié	3 994,82 €

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-14 du 4 avril 2026

Conventions, avenants et accords

---

	Pages
<b>IDCC 7026   Personnels des activités hippiques : avenant n° 12 du 18 mars 2026</b> .....	94
<b>IDCC 7028   Coopératives et SICA agricole de fleurs, fruits, légumes, lin-chanvre et de déshydratation : avenant n° 1 du 16 janvier 2026 relatif aux salaires minima conventionnels (annexe 1 « Filière fleurs, fruits, légumes frais et pommes de terre »)</b> .....	96
<b>IDCC 7028   Coopératives et SICA agricole de fleurs, fruits, légumes, lin-chanvre et de déshydratation : avenant n° 2 du 16 janvier 2026 relatif aux salaires minima conventionnels (annexe 2 « Filière fruits et légumes transformés et conserveries »)</b> .....	99

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

Convention collective nationale

IDCC : 7026 | **PERSONNELS DES ACTIVITÉS HIPPIQUES**

## Avenant n° 12 du 18 mars 2026

NOR : AGRS2697025M

IDCC : 7026

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

**Association des entraîneurs de galop AEDG ;**

**Syndicat des entraîneurs, drivers et jockeys de trot SEDJ,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;**

**Fédération CFTC agriculture ;**

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO ;**

**Syndicat national des cadres des entreprises agricoles CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les montants des salaires bruts minimaux prévus à l'annexe II et III sont remplacés par les suivants (151,67 heures) :

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
Coefficient 100	12,04 €	1 826,11 €
Coefficient 105	12,19 €	1 848,86 €
Coefficient 110	12,23 €	1 854,92 €
Coefficient 115	12,39 €	1 879,19 €
Coefficient 120	12,61 €	1 912,56 €
Coefficient 125	12,71 €	1 927,73 €
Coefficient 140	13,20 €	2 002,04 €
Coefficient 150	14,16 €	2 147,65 €
Coefficient 300	15,86 €	2 405,49 €
Coefficient 320	17,05 €	2 585,98 €

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
Coefficient 340	17,11 €	2 595,07 €
Coefficient 360	19,23 €	2 916,61 €
Coefficient 380	19,42 €	2 945,43 €

## Article 2

Ces nouvelles dispositions et valeurs sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> mars 2026.

## Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Chantilly, le 18 mars 2026.*

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : 7028 | **COOPÉRATIVES ET SICA AGRICOLES DE FLEURS, FRUITS, LÉGUMES, DE LIN-CHANVRE ET DE DÉSHYDRATATION**

## **Avenant n° 1 du 16 janvier 2026**

relatif aux salaires minima conventionnels  
(annexe 1 « Filière fleurs, fruits, légumes frais et pommes de terre »)

NOR : AGRS2697026M

IDCC : 7028

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

**Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP, section « fruits et légumes frais » et section « fruits et légumes transformés » ;**

**Fédération syndicale du teillage agricole du lin FESTAL ;**

**Fédération nationale des déshydrateurs FND,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agro-alimentaire FGA-CFDT ;**

**Confédération française des travailleurs chrétiens de l'agriculture CFTC Agri ;**

**Fédération ouvrière agriculture FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de l'annexe 1 filière fleurs, fruits, légumes frais et pommes de terre de la CCN 7028 à savoir : les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (de l'ensemble du territoire français – métropole et départements, régions et collectivités d'outre-mer) ainsi que leurs filiales visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche et les sociétés coopératives d'intérêt collectif agricole (SICA) ayant le même objet, dans lesquelles ces coopératives agricoles ou unions de coopératives agricoles ont une participation prépondérante.

Cet avenant s'applique également aux entreprises comptant moins de 50 salariés qui ne justifient d'aucune disposition particulière en matière de rémunération minimale.



## Article 2 | Salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> janvier 2026

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, la grille des salaires minima conventionnels de la filière fleurs, fruits, légumes frais et pommes de terre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, s'établit comme suit :

### Grille des salaires minima conventionnels de la filière fleurs, fruits, légumes frais et pommes de terre

Catégories socioprofessionnelles (CSP)	Classe	Échelon	Taux horaire	Salaire mensuel brut (base 151,67 heures) au 1 <sup>er</sup> janvier 2026
Ouvrier/employé	1	1	12,02 €	1 823,03 €
		2	12,16 €	1 844,27 €
		3	12,26 €	1 859,65 €
	2	1	12,36 €	1 875,05 €
		2	12,46 €	1 890,45 €
		3	12,57 €	1 905,84 €
	3	1	12,67 €	1 921,23 €
		2	12,77 €	1 936,63 €
		3	12,87 €	1 952,03 €
Technicien/agent de maîtrise	4	1	13,24 €	2 007,45 €
		2	13,60 €	2 062,87 €
		3	13,97 €	2 118,28 €
	5	1	14,35 €	2 176,78 €
		2	14,74 €	2 235,28 €
		3	15,12 €	2 293,78 €
	6	1	15,54 €	2 356,90 €
		2	15,96 €	2 420,01 €
		3	16,37 €	2 483,14 €
Cadre	7	1	16,88 €	2 560,10 €
		2	17,39 €	2 637,08 €
	8	1	17,95 €	2 721,75 €
		2	18,50 €	2 806,31 €
	9	1	19,09 €	2 895,70 €
		2	19,68 €	2 984,99 €
	10	1	20,31 €	3 080,44 €
		2	20,94 €	3 175,88 €

## Article 3 | Dispositions transitoires pour les entreprises n'ayant pas mis en œuvre la nouvelle classification des emplois

Conformément à l'article 25 de la convention collective IDCC 7028, pour les entreprises relevant de l'annexe 1 filière fleurs, fruits, légumes frais et pommes de terre n'ayant pas encore

mis en œuvre la nouvelle grille de classification issue de la convention collective IDCC 7028, la grille des salaires horaires minimaux applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 est la suivante :

Coefficient	Salaire horaire minimum	Mensuel
200	12,02 €	1 825,26 €
210	12,18 €	1 847,34 €
220	12,27 €	1 861,20 €
250	12,39 €	1 879,67 €
270	12,47 €	1 891,98 €
290	12,63 €	1 915,08 €
320	12,80 €	1 941,25 €
350	13,24 €	2 007,44 €
380	13,63 €	2 067,48 €
410	14,09 €	2 136,76 €
440	14,61 €	2 215,27 €
470	15,07 €	2 286,08 €
500	15,61 €	2 367,67 €
550	16,37 €	2 483,13 €
610	17,23 €	2 613,99 €
720	19,01 €	2 883,39 €
840	20,92 €	3 172,81 €

#### Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 16 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : 7028 | **COOPÉRATIVES ET SICA AGRICOLES DE FLEURS, FRUITS, LÉGUMES, DE LIN-CHANVRE ET DE DÉSHYDRATATION**

## **Avenant n° 2 du 16 janvier 2026**

relatif aux salaires minima conventionnels  
(annexe 2 « Filière fruits et légumes transformés et conserveries »)

NOR : AGRS2697027M

IDCC : 7028

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

**Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP, section « fruits et légumes frais » et section « fruits et légumes transformés » ;**

**Fédération syndicale du teillage agricole du lin FESTAL ;**

**Fédération nationale des déshydrateurs FND,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agro-alimentaire FGA-CFDT ;**

**Confédération française des travailleurs chrétiens de l'agriculture CFTC Agri ;**

**Fédération ouvrière agriculture FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de l'annexe 2 filière fruits et légumes transformés et conserveries de la CCN 7028 à savoir : les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles des conserves de fruits et légumes, des plats cuisinés et des spécialités telles que définies par l'article 2 du décret n° 55-241 du 10 février 1955 (de l'ensemble du territoire français – métropole et départements, régions et collectivités d'outre-mer) ainsi que leurs filiales visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche et les sociétés coopératives d'Intérêt collectif agricole (SICA) ayant le même objet, dans lesquelles ces coopératives agricoles ou unions de coopératives agricoles ont une participation prépondérante.

Cet avenant s'applique également aux entreprises comptant moins de 50 salariés qui ne justifient d'aucune disposition particulière en matière de rémunération minimale.

## Article 2 | Salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> janvier 2026

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, la grille des salaires minima conventionnels de la filière fruits et légumes transformés et conserveries, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, s'établit comme suit :

### Grille des salaires minima conventionnels de la filière fruits et légumes transformés et conserveries

Catégories socioprofessionnelles (CSP)	Classe	Échelon	Taux horaire	Salaire mensuel brut (base 151,67 heures)
Ouvrier/employé	1	1	12,02 €	1 823,03 €
		2	12,15 €	1 842,24 €
		3	12,25 €	1 857,45 €
	2	1	12,35 €	1 872,66 €
		2	12,45 €	1 887,87 €
		3	12,54 €	1 903,08 €
	3	1	12,71 €	1 927,41 €
		2	12,87 €	1 951,75 €
		3	13,09 €	1 985,81 €
Technicien/agent de maîtrise	4	1	13,37 €	2 028,00 €
		2	13,64 €	2 068,56 €
		3	14,10 €	2 139,54 €
	5	1	14,57 €	2 210,52 €
		2	15,11 €	2 291,64 €
		3	15,71 €	2 382,90 €
	6	1	16,45 €	2 494,44 €
		2	17,25 €	2 616,12 €
		3	18,42 €	2 793,83 €
Cadre	7	1	19,88 €	3 016,02 €
		2	20,82 €	3 157,98 €
	8	1	21,76 €	3 299,94 €
		2	22,69 €	3 441,90 €
	9	1	23,70 €	3 594,00 €
		2	24,70 €	3 746,10 €
	10	1	26,04 €	3 948,90 €
		2	27,72 €	4 205,42 €

## Article 3 | Dispositions transitoires pour les entreprises n'ayant pas mis en œuvre la nouvelle classification des emplois

Conformément à l'article 25 de la convention collective IDCC 7028, pour les entreprises relevant de l'annexe 2 filière fruits et légumes transformés et conserveries n'ayant pas encore

mis en œuvre la nouvelle grille de classification issue de la convention collective IDCC 7028, la grille des salaires horaires minimaux applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 est la suivante :

Échelon	Taux horaire	Salaire mensuel
A1	12,02 €	1 823,03 €
A2	12,14 €	1 841,99 €
B1	12,23 €	1 855,48 €
B2	12,34 €	1 872,35 €
C1	12,48 €	1 893,24 €
C2	12,70 €	1 926,89 €
C3	12,87 €	1 952,14 €
C4	13,09 €	1 985,81 €
D1	13,35 €	2 024,24 €
D2	13,62 €	2 065,27 €
D3	14,09 €	2 136,94 €
D4	14,87 €	2 254,92 €
E1	15,41 €	2 336,66 €
E2	16,17 €	2 452,66 €
E3	17,34 €	2 630,06 €
E4	18,42 €	2 793,83 €
F	19,89 €	3 016,02 €
G	27,73 €	4 205,42 €

#### Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 16 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165260140-000426

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---