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

**2026-15**
11 avril 2026

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

## Fascicule n° 2026-15 du 11 avril 2026

TRAG

Ministère du travail et des solidarités ..... 3
Ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire ..... 171

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

# Conventions collectives

## Sommaire du fascicule n° 2026-15 du 11 avril 2026

### Conventions, avenants et accords


Pages

**IDCC 915 | Expertises-évaluations. Sociétés :** avenant n° 75 du 23 février 2026 relatif aux salaires minima au 1er mars 2026 ..... 5

**IDCC 1261 | Acteurs. Lien social :** accord n° 01-26 du 4 février 2026 relatif à la période de reconversion ..... 7

**IDCC 1285 | Artistiques-culturelles-entreprises :** accord du 30 janvier 2026 relatif au remboursement de frais de santé ..... 9

**IDCC 1405 | Fruits-légumes. Expédition-exportation :** avenant n° 33 du 4 mars 2026 relatif à la grille des salaires au 1er avril 2026 ..... 22

**IDCC 1558 | Céramiques-industries :** accord du 26 février 2026 relatif aux listes de métiers exposés à des risques ergonomiques prévues à l'article L. 4163-2-1 du code du travail .. 24

**IDCC 1558 | Céramiques-industries :** accord du 26 février 2026 relatif à l'évolution des salaires minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres ..... 36

**IDCC 1558 | Céramiques-industries :** avenant n° 3 du 26 février 2026 à l'accord du 29 novembre 2017 relatif au fonctionnement des instances paritaires ..... 41

**IDCC 1596-1597 | Bâtiment (Drôme-Ardèche) :** accord du 10 décembre 2025 relatif au barème d'indemnités de petits déplacements ..... 49

**IDCC 1794 | Retraites-complémentaires-institutions :** accord du 18 mars 2026 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle ..... 53

**IDCC 1978 | Fleuristes :** avenant du 23 février 2026 relatif à la mise à jour de la convention collective concernant la maternité et la paternité ..... 86

**IDCC 1978 | Fleuristes :** avenant rectificatif du 23 février 2026 relatif au champ d'application territorial ..... 91

**IDCC 1978 | Fleuristes :** avenant n° 4 du 23 février 2026 à l'accord du 13 mai 2016 relatif au régime de prévoyance ..... 93

**IDCC 2128 | Mutualité :** accord de méthode du 16 décembre 2025 relatif à la révision et à la modernisation de la convention collective ..... 98

**IDCC 2332 | Architecture-entreprises :** avenant n° 13 du 3 mars 2026 à l'accord du 5 juillet 2007 relatif aux frais de santé portant révision des garanties applicables à compter du 1er avril 2026 ..... 103

Pages

**IDCC 2847 | Pôle emploi :** accord du 14 août 2024 relatif au télétravail et au travail de proximité des agents de France Travail ..... 110

**IDCC 2847 | Pôle emploi :** adhésion par lettre du 10 février 2026 de la CFTC Emploi à l'accord du 18 juillet 2023 relatif à la formation professionnelle continue ..... 131

**IDCC 2847 | Pôle emploi :** adhésion par lettre du 10 février 2026 de la CFTC Emploi à l'accord du 14 août 2024 relatif au télétravail et au travail de proximité des agents de France Travail ..... 132

**IDCC 3109 | Industries alimentaires-5 branches :** avenant n° 32 du 6 mars 2026 relatif au champ d'application de la convention collective ..... 133

**IDCC 3229 | Navigation intérieure :** protocole d'accord du 17 décembre 2025 relatif aux salaires minima conventionnels ..... 138

**IDCC 3236 | Industrie-services-nautiques :** accord du 4 mars 2026 relatif aux mesures d'urgence en matière d'emploi et de formation professionnelle ..... 150

**IDCC 3243 | Commerces-quincaillerie-fournitures industrielles :** accord du 5 mars 2026 relatif au financement du dialogue social ..... 155

**IDCC 3243 | Commerces-quincaillerie-fournitures industrielles :** avenant n° 4 du 5 mars 2026 relatif aux congés ..... 159

**IDCC 3248 | Métallurgie (Isère et Hautes-Alpes) :** accord du 26 février 2026 relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1er mars 2026 ..... 163

**IDCC 3249 | Industries-carrières-matériaux-construction (Centre-Val de Loire) :** accord du 24 février 2026 relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM ..... 167

Brochure n° 3145 | Convention collective nationale

IDCC : **915** | **SOCIÉTÉS D'EXPERTISES ET D'ÉVALUATIONS**

# Avenant n° 75 du 23 février 2026

relatif aux salaires minima au 1er mars 2026

NOR : *ASET2650375M*

IDCC : *915*

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

**FEDEA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**CFDT banques assurances ;**

**UNSA industrie ;**

**CFE-CGC SNECA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Les organisations représentatives composant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se sont réunies, sur invitation adressée à chacune d'elles, afin d'évoquer la grille conventionnelle des salaires minima.

Une 1re réunion s'est tenue le 13 janvier 2026 au cours de laquelle les partenaires ont échangé et exprimé leurs positions sur la base d'une proposition faite par les organisations syndicales des salariés.

Une 2e réunion a eu lieu le 9 février 2026 au cours de laquelle une contre-proposition a été exposée par la FEDEA et débattues entre les parties.

Une 3e réunion a eu lieu le 23 février 2026, qui a permis d'aboutir à la conclusion du présent accord.

## Article 1er | *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations (IDCC 915).

## Article 2 | *Objet*

Le présent avenant a pour objet la fixation des minima conventionnels dans la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations.

La grille des minima conventionnels annuels dans la branche (sur la base de la durée légale de travail) est modifiée comme suit, à compter du 1er mars 2026 :

| Niveau | Salaire annuel minimum conventionnel (en brut) |
|---|---|
| N 1 | 23 831 € |
| N 2 | 24 158 € |
| N 3 | 24 463 € |
| N 4 | 24 989 € |
| N 5 | 27 039 € |
| N 6 | 28 990 € |
| N 7 | 32 215 € |
| N 8 | 36 365 € |
| N 9 | 42 801 € |
| N 10 | 52 943 € |

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

Elles rappellent également que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une composante essentielle de l'égalité professionnelle et demandent aux entreprises de veiller à corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes.

## Article 3 | *Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu de sa nature et de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

## Article 4 | *Entrée en vigueur et dispositions diverses*

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant est applicable à compter du 1er mars 2026 pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministère du travail.

Il pourra être révisé ou dénoncé, conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

La FEDEA est mandatée pour demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 23 février 2026.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

IDCC : **1261** | **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL (Centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local)**

# Accord n° 01-26 du 4 février 2026
relatif à la période de reconversion

NOR : *ASET2650338M*

IDCC : *1261*

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

**ELISFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNAS FO ;**

**USPAOC CGT ;**

**CFDT FNSSSSS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

En application de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social, et à la suite de la publication au *Journal officiel* des décrets n° 2026-39 du 28 janvier 2026 relatif à la période de reconversion et aux entretiens professionnels et n° 2026-40 du 28 janvier 2026 relatif au financement de la période de reconversion, les partenaires sociaux se sont accordés sur la nécessité de mettre en place rapidement les conditions permettant la mobilisation, au sein de la branche Alisfa, du dispositif de formation « période de reconversion » de l'article L. 6324-1 du code du travail.

Le présent accord intervient pour permettre la prise en compte des caractéristiques de durée de formation attachées aux certifications et diplômes propres au secteur.

Cet accord est conclu à titre transitoire pour permettre le déploiement de ce nouveau dispositif. Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre leurs échanges relatifs à la mise en œuvre des périodes de reconversion et, plus globalement, concernant l'adaptation du chapitre VIII de la convention collective aux nouvelles dispositions légales et règlementaires, issues de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025.

### Article 1er | *Champ d'application de l'accord*

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

En effet, les dispositions prévues dans le cadre de cet accord s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type compte tenu du fait que le thème de négociation du présent accord, à savoir, la durée de formation en période de reconversion, ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

### Article 2 | *Durée des actions de formation en périodes de reconversion*

Pour la mise en œuvre des périodes de reconversion prévues aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail, la durée des actions de formation visées par ce dispositif est comprise entre 150 heures et 2 100 heures, réparties sur une période ne pouvant excéder 36 mois.

### Article 3 | *Poursuite des travaux*

Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre les échanges concernant ce dispositif et, plus globalement, concernant les autres dispositions du chapitre VIII de la convention collective nécessitant une mise à jour à la suite de la publication de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social et de ses décrets d'application.

### Article 4 | *Révision*

Les dispositions du présent accord pourront être révisées conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

### Article 5 | *Entrée en vigueur, dépôt et extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent accord est fixée au 26 février 2026.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

*Fait au Kremlin-Bicêtre, le 4 février 2026.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3226 | Convention collective nationale

IDCC : **1285** | **ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES**

# Accord du 30 janvier 2026
relatif au remboursement de frais de santé

NOR : *ASET2650378M*

IDCC : *1285*

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

**SYNDEAC ;**

**SMA ;**

**Forces musicales ;**

**FSICPA ;**

**FNAR ;**

**Scène ensemble,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNAPAC CFDT ;**

**SFA CGT ;**

**SNAM CGT ;**

**SYNPTAC CGT ;**

**FNSAC CGT ;**

**F3C CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

La convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles (ci-après la convention collective) a été signée en date du 1er janvier 1984. Celle-ci instaurait un régime de prévoyance et de frais de santé à destination de la branche des entreprises artistiques et culturelles (IDCC 1285) par un avenant signé en date du 26 juin 2008.

Ce dernier institue des garanties collectives et obligatoires, d'une part, « incapacité-invalidité-décès » et, d'autre part, « remboursement de frais de santé ».

Plusieurs avenants successifs s'en sont suivis concernant les évolutions desdits régimes de la branche des entreprises artistiques et culturelles.

Dans ces conditions les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national dans la branche se sont réunies afin de compléter et refondre le régime de protection sociale et les garanties collectives et obligatoires en matière de « remboursement de frais de santé » des salariés permanents de la branche.

C'est dans ce contexte que les parties à la convention collective de branche ont décidé de revoir le régime « remboursement de frais de santé » préexistant dans le présent accord.

Celui-ci vient mettre à jour les articles XII.2.1.7 à XII.2.1.9 préexistants de la convention collective relatifs à la mise en place de garanties frais de santé et ajouter de nouveaux articles XII.2.1.10, XII.2.1.11, XII.2.1.12, XII.2.1.13 et XII.2.14.

Les parties au présent accord ont pris en compte la négociation et la conclusion d'accords collectifs interbranches instituant des garanties spécifiques au profit des salariés intermittents du spectacle.

Les signataires de la présente convention rappellent leur attachement à un dialogue social régulier, constructif au regard des intérêts communs de leurs mandants respectifs, et fondé sur la confiance. Ce dialogue social est organisé de façon à piloter la mise en œuvre, le suivi de la réalisation et les éventuelles évolutions du présent accord.

## Article 1er | *Objet*

Le présent accord a pour objet de formaliser le régime « frais de santé » au profit de l'ensemble des salariés permanents, visés à l'article 3, des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 2.

## Article 2 | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (IDCC 1285) du 1er janvier 1984, étendue par arrêté du 4 janvier 1994 publié au JORF du 26 janvier 1994, et de ses avenants en vigueur, ci-après la convention collective.

## Article 3 | *Modification de l'article XII.2.1.7 « Bénéficiaires »*

L'article XII.2.1.7 « Bénéficiaires du régime collectif et obligatoire » est désormais rédigé comme suit :

> « XII.2.1.7. Bénéficiaires du régime collectif et obligatoire santé des salariés permanents
>
> XII.2.1.7.*a*. Bénéficiaires
>
> Le régime de remboursement de frais de santé s'applique à l'ensemble des salariés permanents non-cadres et cadres sous contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, sans condition d'ancienneté, affiliés en leur nom propre au régime général de sécurité sociale ou au régime local d'Alsace-Moselle de sécurité sociale, à l'exclusion des salariés intermittents du spectacle.
>
> En effet, il est rappelé que l'ensemble des salariés intermittents employés par les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective, cadres ou non-cadres, artistes ou techniciens, bénéficient du régime de protection sociale complémentaire issu de l'accord interbranches du 20 décembre 2006 "instituant des garanties collectives et obligatoires pour l'ensemble des intermittents du spectacle".

XII.2.1.7.*b*. Régime collectif et obligatoire

Les entreprises doivent tout mettre en œuvre pour que soit respectée pleinement l'exigence d'application intégrale du dispositif conventionnel.

L'adhésion au régime est obligatoire pour tous les salariés permanents définis à l'article 3 du présent accord, sous réserve des cas de dispenses de droit visées à l'article 5.1 et des cas de dispenses facultatives visées à l'article 5.2.

Leur adhésion s'impose donc dans les relations individuelles de travail, et les salariés permanents concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations, sauf en cas d'application d'un cas de dispenses facultatives visées à l'article 5.2. »

## Article 4 | *Modification de l'article XII.2.1.8 « Cotisations »*

L'article XII.2.1.8 « Cotisations » est supprimé et désormais rédigé comme suit :

« XII.2.1.8. Les dispenses d'affiliation

XII.2.1.8.1. Cas de dispenses d'affiliation de droit

À leur initiative, les salariés permanents peuvent se dispenser d'adhérer au contrat collectif s'ils répondent à l'un des cas de dispense dit "de droit". Ces dispenses s'appliquent obligatoirement même si elles ne sont pas inscrites dans l'acte formalisant le régime au sein de l'entreprise.

Conformément aux dispositions des articles L. 911-7 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, les salariés permanents suivants auront la faculté de refuser, à leur initiative, leur adhésion :

*a)* Les salariés permanents bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire la "couverture santé solidaire" dite CSS). Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés permanents cessent de bénéficier de cette couverture ;

*b)* Les salariés permanents couverts par une assurance individuelle de frais de santé à titre principal ou d'ayants droit au moment de leur embauche. Cette dispense ne peut jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;

*c)* Les salariés permanents bénéficiant pour les mêmes risques, y compris en qualité d'ayants droit, de prestations servies au titre d'un autre emploi, en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :

– dispositif collectif et obligatoire des salariés permanents remplissant les conditions mentionnées au 4° du II de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;

– dispositif prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ou par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

– contrat d'assurance groupe issu de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle dit "contrat Madelin" ;

– régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;

– régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;

*d)* Les salariés permanents en contrat à durée déterminée dont la durée de la couverture collective à adhésion obligatoire dont ils bénéficient en matière de frais de santé est inférieure à trois mois, s'ils justifient bénéficier par ailleurs d'une couverture "responsable" au sens de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

Les salariés permanents peuvent se dispenser s'ils respectent les conditions prévues à l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale. Ces salariés permanents ne pourront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion qu'au moment de leur embauche ou de la prise d'effet des couvertures mentionnées aux *a* et *d* ci-dessus. La demande de dispense doit être accompagnée, le cas échéant, de tous justificatifs nécessaires.

À défaut de respecter les prescriptions détaillées ci-dessus, le salarié sera automatiquement affilié au contrat collectif à adhésion obligatoire.

#### XII.2.1.8.2. Cas de dispenses d'affiliation facultatives

En application de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, les signataires de la présente convention ont négocié les facultés de dispense au bénéfice de certains salariés permanents.

Ces derniers peuvent, à leur initiative, et quelle que soit leur date d'embauche, refuser d'adhérer au contrat collectif s'ils le souhaitent, à condition que leur employeur l'ait expressément prévu dans l'acte formalisant le régime dans l'entreprise et à condition d'être dans l'une des situations visées ci-après :

*a)* Les salariés permanents et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit, en produisant tous documents, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs en matière de remboursement de frais médicaux, conformément à l'article R. 242-1-6, 2°, *a*, du code de la sécurité sociale ;

*b)* Les salariés permanents et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite, par ailleurs, conformément à l'article R. 242-1-6, 2°, *b*, du code de la sécurité sociale ;

*c)* Les salariés permanents à temps partiel et les apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, conformément à l'article R. 242-1-6, 2°, *c*, du code de la sécurité sociale ;

*d)* Les salariés permanents bénéficiant, y compris au titre d'un seul et même emploi ou en qualité d'ayants droit, sous réserve de la justifier chaque année, d'une couverture collective de remboursement de frais de santé servie :

- dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au 4° du II de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
- par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;
- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;

– dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

– dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle, dits "contrats Madelin" ;

– par le régime spécial de sécurité sociale des gens de mer ;

– par la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF ;

*e)* Les salariés permanents embauchés avant la mise en place, par décision unilatérale, d'un dispositif de protection sociale complémentaire collectif et obligatoire, en application du 1° de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale.

Les cas de dispense listés ci-dessus peuvent être invoqués à tout moment par les salariés permanents, dès lors que leur employeur a prévu l'un des cas de dispense précités dans l'acte formalisant le régime, qu'ils en remplissent les conditions et en justifient. »

## Article 5 | *Modification de l'article XII.2.1.9 « Prestations »*

L'article XII.2.1.9 « Prestations » est désormais rédigé comme suit :

« XII.2.1.9. Garanties frais de santé

Le présent accord permet aux salariés permanents, tels que définis par l'article 3, d'accéder à un niveau minimal de garanties de protection sociale complémentaire au sens de l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale, en matière de remboursement de frais de santé.

Les salariés permanents bénéficient du niveau minimal de garanties défini par le présent accord quel que soit l'organisme assureur retenu par leur entreprise, et tel que détaillé au sein de l'annexe 1.

Les entreprises peuvent, si elles le souhaitent, adapter les dispositions du présent accord à condition d'assurer des garanties au moins équivalentes au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail.

Elles peuvent aussi améliorer les garanties du niveau minimal si elles le souhaitent. Il est communiqué à titre indicatif au sein de l'annexe 1 des niveaux de garanties supérieurs.

La mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire collectif par la voie négociée est alors encouragée. Le comité social et économique est consulté préalablement à la mise en place d'une garantie collective ou à la modification de celle-ci, dans les conditions prévues par la loi. »

## Article 6 | *Ajout d'un article XII.2.1.10 « Cotisations »*

Est créé un article XII.2.1.10 « Cotisations » rédigé comme suit :

« XII.2.1.10. Cotisations

À compter du 1er juillet 2025

Pour les salariés permanents relevant du régime général de la sécurité sociale, les cotisations frais de santé s'élèvent à 0,74 % du plafond mensuel de la sécurité sociale au titre de la couverture du seul salarié.

Pour les salariés permanents relevant du régime local d'Alsace-Moselle, le montant de la cotisation frais de santé est fixé à 0,53 % du plafond mensuel de la sécurité sociale au titre de la couverture du seul salarié.

À compter du 1er janvier 2026

Pour les salariés permanents relevant du régime général de la sécurité sociale, les cotisations frais de santé s'élèvent à 0,81 % du plafond mensuel de la sécurité sociale au titre de la couverture du seul salarié.

Pour les salariés permanents relevant du régime local d'Alsace-Moselle, le montant de la cotisation frais de santé est fixé à 0,58 % du plafond mensuel de la sécurité sociale au titre de la couverture du seul salarié.

Les parties rappellent que les cotisations des salariés sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu dans les conditions de l'article 83, 1° *quater* du code général des impôts. »

## Article 7 | *Ajout d'un article XII.2.1.11 « Financement »*

Est créé un article XII.2.1.11 « Financement », rédigé comme suit :

« XII.2.1.11. Financement

Toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord ont l'obligation de prendre en charge au moins 50 % du montant de la cotisation brute globale destinée au financement de la garantie "santé socle" pour le salarié.

Les entreprises peuvent négocier ou mettre en place, à leur initiative, dans le respect des procédures prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, une répartition plus favorable aux salariés permanents. »

## Article 8 | *Ajout d'un article XII.2.1.12 « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée »*

Est créé un article XII.2.1.12 « Maintien de garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée », rédigé comme suit :

« XII.2.1.12. Maintien de garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

Le bénéfice des garanties mises en place par le présent accord est maintenu au profit des salariés permanents dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

– soit d'un maintien total ou partiel de leur rémunération ;

– soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;

– soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés permanents placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité…).

Les contributions de l'employeur et des salariés permanents dont la suspension du contrat de travail est indemnisée sont maintenues selon les règles prévues au contrat collectif d'assurance, pendant la totalité des périodes de suspension du contrat de travail indemnisées. »

## Article 9 | *Ajout d'un article XII.2.1.13 « Maintien des garanties après rupture du contrat de travail »*

Est créé un article XII.2.1.13 « Maintien des garanties après rupture du contrat de travail », rédigé comme suit :

> « XII.2.1.13. Maintien des garanties après rupture du contrat de travail
>
> En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les anciens salariés permanents se voient maintenir dans les mêmes conditions que les salariés permanents en activité, le régime de frais de santé en vigueur dans l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage (à l'exception du licenciement pour faute lourde).
>
> En cas de modification ou de révision des garanties des salariés permanents en activité, les garanties des anciens salariés permanents bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.
>
> Le droit à portabilité est conditionné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale et sera mis en œuvre dans les conditions déterminées par cet article.
>
> L'employeur signale le maintien des garanties dans le cadre du dispositif de portabilité dans le certificat de travail. »

## Article 10 | *Ajout d'un article XII.2.1.14 « Commission paritaire nationale de suivi »*

Est créé un article XII.2.1.14 « Commission paritaire nationale de suivi », rédigé comme suit :

> « XII.2.1.14. Commission paritaire nationale de suivi
>
> Il est institué une commission paritaire de suivi du régime frais de santé dont les modalités de fonctionnement seront précisées en tant que de besoin dans son règlement intérieur.
>
> Cette commission paritaire de suivi est composée de 8 représentants des organisations d'employeurs et de 8 représentants des fédérations syndicales de salariés représentatives dans la branche.
>
> 1. Chaque fédération syndicale de salariés, reconnue représentative, dispose d'un poste de titulaire et d'un poste de suppléant.
>
> Les sièges restants sont répartis au prorata de la représentativité effective, précisée par un arrêté du ministère du travail.
>
> 2. Chaque organisation syndicale représentative représentant les employeurs dispose d'un poste de titulaire et d'un poste de suppléant. »

## Article 11 | *Durée, renonciation, révision*

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1er mars 2026. Il se substituera pleinement à compter de cette date aux stipulations prévues dans les différents accords et leurs avenants portant sur le même objet.

Il pourra être révisé selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2222-6, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, et dénoncé selon les règles prévues aux articles L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-12 et L. 2261-13 du même code.

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés permanents, dès lors que le présent accord vise à modifier le régime collectif obligatoire de frais de santé dont doivent bénéficier les salariés permanents relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Les entreprises ayant mis en place des garanties de remboursement de frais de santé antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord doivent les adapter, dans un délai de 3 mois à compter de cette entrée en vigueur, pour les rendre au moins égales aux prestations exposées en annexe 1.

## Article 12 | *Dépôt, date d'effet*

Le présent accord fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires. Les signataires du présent accord demandent au ministère du travail son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

*Fait à Paris, le 30 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Tableau de garanties

Les remboursements interviennent dans la limite des frais restant à charge après remboursement de la sécurité sociale et d'éventuels organismes complémentaires.

Les montants sont exprimés y compris le remboursement de la sécurité sociale sauf pour les lentilles correctrices des options 1, 2 et 3.

*(Voir page suivante.)*

| | Régime conventionnel | Option 1 (y compris Régime conventionnel) | Option 2 (y compris Régime conventionnel) | Option 3 (y compris Régime conventionnel) |
|---|---|---|---|---|
| **SOINS COURANTS** | | | | |
| **Honoraires médicaux** | | | | |
| **Consultation et visite sage-femme** | 100% BR | 130% BR | 180% BR | 200% BR |
| **Pour les médecins adhérents aux Dispositifs de Pratiques Tarifaires Maitrisées** | | | | |
| **Consultation et visite généraliste et spécialiste** | 100% BR | 150% BR | 200% BR | Généraliste : 350% BR<br>Spécialiste : 400% BR |
| **Actes techniques**<br>(hors actes d'imagerie médicale, dentaire et hospitalisation) | 100% BR | 150% BR | 200% BR | 400% BR |
| **Actes d'imagerie médicale** | 100% BR | 150% BR | 200% BR | 400% BR |
| **Pour les médecins non adhérents aux Dispositifs de Pratiques Tarifaires Maitrisées** | | | | |
| **Consultation et visite généraliste et spécialiste** | 100% BR | 130% BR | 180% BR | 200% BR |
| **Actes techniques**<br>(hors actes d'imagerie médicale, dentaire et hospitalisation) | 100% BR | 130% BR | 180% BR | 200% BR |
| **Actes d'imagerie médicale** | 100% BR | 130% BR | 180% BR | 200% BR |
| **Analyses et examens de laboratoire** | | | | |
| **Analyses et examens de laboratoire** | 100% BR | 100% BR | 150% BR | 200% BR |
| **Honoraires paramédicaux** | | | | |
| **Actes pratiqués par des auxiliaires médicaux** (Infirmiers, Masseurs-kinésithérapeutes, Pédicures-podologues, Orthophonistes, Orthoptistes) | 100% BR | 100% BR | 150% BR | 200% BR |
| **Séances d'accompagnement**<br>réalisées par un psychologue partenaire de l'annuaire « Mon soutien psy » [1] | 100% BR | 100% BR | 100% BR | 100% BR |
| | dans la limite d'un entretien d'évaluation et de 11 séances de suivi par année civile et par bénéficiaire | | | |
| **Matériel médical** | | | | |
| **Produits**<br>(petit appareillage, prothèses, pansements et autres) **et prestations** inscrits sur la liste prévue à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale (hors aides auditives, prothèses dentaires) | 100% BR | 150% BR | 200% BR | 350% BR |
| **Grand appareillage**<br>inscrit sur la liste prévue à l'article L.165-1 du code de la Sécurité sociale | 100% BR | 200% BR | 300% BR | 350% BR |
| **Médicaments** | | | | |
| **Médicaments remboursés à 65 %** (y compris vaccins) | 100% BR | 100% BR | 100% BR | 100% BR |
| **Médicaments remboursés à 35 % et 15 %** (y compris vaccins) | | 100% BR | 100% BR | 100% BR |
| **Transport** | | | | |
| **Transport** (hors hospitalisation et cure thermale) | 100% BR | 100% BR | 150% BR | 200% BR |
| **DENTAIRE** | | | | |
| **Soins** | | | | |
| **Soins dentaires conservateurs ou de prévention**<br>(hors inlays-onlays) | 100% BR | 100% BR | 200% BR | 350% BR |
| **Actes techniques** | 100% BR | 130% BR | 180% BR | 200% BR |
| **Prothèses 100% santé** [2] | | | | |
| **Prothèses dentaires 100 % santé** | 100% HLF | 100% HLF | 100% HLF | 100% HLF |
| **Prothèses hors 100% santé** [2] | | | | |
| **Inlays-onlays à tarifs maitrisés** - Dans la limite des HLF | 100% BR | 100% BR | 200% BR | 350% BR |
| **Prothèses dentaires à tarifs maitrisés** - Dans la limite des HLF | 125% BR | 225% BR | 325% BR | 475% BR |
| **Inlays-onlays à tarifs libres** | 100% BR | 100% BR | 200% BR | 350% BR |
| **Prothèses dentaires à tarifs libres** | 125% BR | 225% BR | 325% BR | 475% BR |
| **Orthodontie** | | | | |
| **Orthodontie** | 125% BR | 225% BR | 325% BR | 475% BR |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Frais non remboursés par la sécurité sociale** (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire) | | | | |
| **Implantologie dentaire** | | **150 € par implant** | **300 € par implant** | **600 € par implant** |
| | | avec un maximum de 3 implants par année civile et par bénéficiaire | | |
| **Prothèses dentaires** | | **75 € par prothèse** | **150 € par prothèse** | **300 € par prothèse** |
| | | avec un maximum de 3 prothèses par année civile et par bénéficiaire | | |
| **Orthodontie adulte et enfant** | | **300 €** par année civile et par bénéficiaire | **600 €** par année civile et par bénéficiaire | **900 €** par année civile et par bénéficiaire |
| **OPTIQUE** [3] | | | | |
| **Equipement**<br>**Un équipement est constitué de deux composantes : une monture et deux verres.** Conformément à l'annexe 3 de l'instruction du 29 mai 2019 de la Direction de la Sécurité sociale, si le bénéficiaire opte pour un équipement mixte (constitué de composantes appartenant à des classes différentes),<br>- classe A, à hauteur du prix limite de vente (PLV) ;<br>- classe B, à hauteur de la garantie « Équipement hors 100 % santé » déduction faite du remboursement de la composante classe A et le cas échéant dans la limite de 100 € pour la monture. | | | | |
| **Délais de renouvellement**<br>Conformément à l'annexe 4 de l'instruction du 29 mai 2019 de la Direction de la Sécurité sociale, un équipement - ou deux équipements (un vision de loin et un vision de près) pour les bénéficiaires atteints de presbytie ne pouvant ou ne souhaitant pas porter de verres progressifs ou multifocaux - tous les :<br>- 24 mois pour les bénéficiaires de 16 ans et plus, ramené à 12 mois en cas d'évolution de la vue ;<br>- 12 mois pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, sauf pour les verres en cas d'évolution de la vue ;<br>- 6 mois pour les bénéficiaires jusqu'à 6 ans, en cas d'une mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Ces délais de renouvellement courent à compter de la date d'acquisition de l'équipement.<br>En cas d'une acquisition par composante suivi d'un renouvellement :<br>- par équipement, ces délais s'apprécient à partir de la date d'acquisition de la dernière composante ;<br>- par composante, ils s'apprécient à partir de la date d'acquisition de chaque composante.<br>Il est à noter que lesdits délais ne s'appliquent pas en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières. | | | | |
| **Equipement 100% santé** [4] | | | | |
| **Classe A : équipement verres et monture, prestations d'appairage et suppléments** | **100% PLV** | **100% PLV** | **100% PLV** | **100% PLV** |
| **Equipement hors 100% santé** [4] **(dont 100 € maximum au titre de la monture)** | | | | |
| **Classe B : équipement avec 2 verres simples** | **100 €** | **150 €** | **340 €** | **420 €** |
| **Classe B : équipement avec 1 verre simple + 1 verre complexe** | **150 €** | **225 €** | **400 €** | **560 €** |
| **Classe B : équipement avec 1 verre simple + 1 verre très complexe** | **150 €** | **225 €** | **445 €** | **610 €** |
| **Classe B : équipement avec 2 verres complexes** | **200 €** | **300 €** | **455 €** | **700 €** |
| **Classe B : équipement avec 1 verre complexe + 1 verre très complexe** | **200 €** | **300 €** | **505 €** | **750 €** |
| **Classe B : équipement avec 2 verres très complexes** | **200 €** | **300 €** | **550 €** | **800 €** |
| **Lentilles correctrices** | | | | |
| **Lentilles correctrices remboursées ou non par la Sécurité sociale** | **100% BR pour les lentilles remboursées par la Sécurité sociale uniquement** | **100% BR complété le cas échéant par 100 €** | **100% BR complété le cas échéant par 200 €** | **100% BR complété le cas échéant par 300 €** |
| | | par année civile et par bénéficiaire | | |
| **Suppléments** | | | | |
| **Prestation d'adaptation de la prescription médicale des verres** | **100% BR** | **100% BR** | **100% BR** | **100% BR** |
| **Autres suppléments** | **100% BR** | **100% BR** | **100% BR** | **100% BR** |
| **Autres frais non remboursés par la Sécurité sociale** (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire) | | | | |
| **Chirurgie réfractive de l'œil** | | **100 € par œil** | **250 € par œil** | **400 € par œil** |
| **HOSPITALISATION** (y compris frais d'accouchement) | | | | |
| **Honoraires**<br>**Pour les médecins adhérents aux Dispositifs de Pratiques Tarifaires Maitrisées** | | | | |
| **Actes techniques** | **100% BR** | **150% BR** | **200% BR** | **400% BR** |
| **Pour les médecins non adhérents aux Dispositifs de Pratiques Tarifaires Maitrisées** | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Actes techniques** | **100% BR** | **130% BR** | **180% BR** | **200% BR** |
| **Frais de séjour** | | | | |
| **Frais de séjour** | **100% BR** | **100% BR** | **200% BR** | **350% BR** |
| **Forfait journalier hospitalier** | | | | |
| **Forfait journalier hospitalier non remboursé par la Sécurité sociale** (à l'exclusion des établissements médico-sociaux) | **100%** des frais réels | **100%** des frais réels | **100%** des frais réels | **100%** des frais réels |
| **Transport** | | | | |
| **Transport** | **100% BR** | **100% BR** | **150% BR** | **200% BR** |
| **Autres frais non remboursés par la sécurité sociale** (sur présentation d'une facture au nom du bénéficiaire) | | | | |
| **Chambre particulière avec ou sans nuitée** | | **1,5% PMSS** par jour | **2% PMSS** par jour | **3% PMSS** par jour |
| **Lit accompagnant** en cas d'hospitalisation d'un enfant âgé - de 12 ans | | **1% PMSS** par jour | **1,5% PMSS** par jour | **2% PMSS** par jour |
| **AIDES AUDITIVES** [3] | | | | |
| **Délais de renouvellement de l'équipement** Conformément aux dispositions de l'instruction du 4 juin 2019 de la Direction de la Sécurité sociale, lremboursement d'une aide auditive par oreille tous les 48 mois à compter de la date d'acquisition de l'équipement, sauf en cas de renouvellement anticipé pris en charge par la Sécurité sociale. Ce délai court séparément pour chacune des aides. | | | | |
| **Equipement 100% santé** [5] | | | | |
| **Aide auditive classe I** | **100% PLV** | **100% PLV** | **100% PLV** | **100% PLV** |
| **Equipement hors 100% santé** [5] | | | | |
| **Aide auditive classe II** [6] | **100% BR** | **200% BR** | **300% BR** | **350% BR** |
| **Consommables, piles et accessoires** | | | | |
| **Consommables, piles et accessoires des aides auditives** | **100% BR** | **100% BR** | **100% BR** | **100% BR** |
| **CURE THERMALE** | | | | |
| **Cure thermale** (traitement thermal, frais d'hébergement et frais de transport) | | **100% BR** | **200% BR** | **350% BR** |
| **FORFAIT ACTES LOURDS** | | | | |
| **Forfait actes lourds non remboursé par la Sécurité sociale et défini au I de l'article R 160-16 du code de la Sécurité sociale** | **100%** des frais réels | **100%** des frais réels | **100%** des frais réels | **100%** des frais réels |
| **FORFAIT PATIENT URGENCES** | | | | |
| **Forfait patient urgences non remboursé par la Sécurité sociale et défini au I de l'article L 160-13 du code de la Sécurité sociale** | **100%** des frais réels | **100%** des frais réels | **100%** des frais réels | **100%** des frais réels |
| **LISTE BIEN-ÊTRE SANTÉ** | | | | |
| **Liste Bien-Être Santé *** | | | | |
| **Liste en annexe** | **60% FR limité à 30 €** | **60% FR limité à 180 €** | **60% FR limité à 280 €** | **60% FR limité à 380 €** |
| | par année civile et par bénéficiaire | | | |

***BR :*** *Base de remboursement.* ***FR :*** *Frais réels.* ***PMSS :*** *Plafond mensuel de la Sécurité sociale. Retrouvez la valeur sur le site Ameli.* ***HLF :*** *Honoraires limites de facturation.* ***F*** *Prix limite de vente.*
***Ss :*** *Sécurité sociale.* ***DPTAM :*** *Dispositif de Pratique Tarifaire Maîtrisée.* ***TM :*** *ticket modérateur.*
*Les remboursements interviennent dans la limite des frais restant à charge et des plafonds de prise en charge définis par la réglementation des contrats responsables, après remboursement de la Sécurité sociale et d'éventuels organismes assureurs.*
***(1)*** *conformément aux dispositions prévues à l'article art L 162-58 du code de la Sécurité sociale* ***(2)*** *telles que définies règlementairement notamment à l'article R 871-2, 5° du c de la Sécurité sociale*
***(3)*** *conformément aux dispositions prévues à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale* ***(4)*** *conformément aux dispositions prévues à l'article R 871-2, 3° du code de la Sé sociale*
***(5)*** *conformément aux dispositions prévues à l'article R 871-2, 4° du code de la Sécurité sociale* ***(6)*** *Le cumul des remboursements de l'assureur et de la Sécurité sociale ne pe excéder 1700 euros par aide auditive. Date : 16 décembre 2021*

* Liste bien-être

Médecine courante

Pédicurie-Podologie
Test de mémoire réalisé par un psychologue clinicien (limité à 1/an)
Consultation psychologue clinicien (limitée à 5 séances/an)
Ergothérapeute (limité à 5 séances/an)
Microkinésithérapie

Médecines douces

Acupuncture
Chiropractie
Consultations nutritionniste et diététicien
Homéopathie, sur prescription médicale
Ostéopathie
Phytothérapie, sur prescription médicale
Compléments nutritionnels et apports vitaminiques, aliments diététiques, sur prescription médicale et achetés en pharmacie

Prévention

Sevrage tabagique : patchs, gommes, pastilles, inhalateur (sur prescription médicale) ; hypnose (uniquement dans le cadre du sevrage tabagique) ; hors cigarette électronique
Vaccins (grippe, vaccins voyages, HPV - Papilloma Virus Humain)
Bas de contention, sur prescription médicale
Dépistage cancer col de l'utérus
Contraception, sur prescription médicale

Bien-être

Médicaments ménopause, sur prescription médicale et achetés en pharmacie
Traitements érectiles, sur prescription médicale et achetés en pharmacie

Prothèses et appareillage

Bouchons auditifs moulés à l'oreille, sur prescription médicale
Prothèses capillaires, sur prescription médicale
Protections pour les incontinences
Lingerie adaptée pour les prothèses mammaires, sur prescription médicale
Petit appareillage orthopédique, sur prescription médicale

Traitements dentaires

Parodontologie
Scanner dentaire
Techniques de fluoration
Rebasage des appareils
Blanchiment

Optique

Chirurgie réfractive ou corrective de l'œil
Séances d'adaptation aux lentilles

Brochure n° 3233 | Convention collective nationale

IDCC : **1405** | **EXPÉDITION ET EXPORTATION DE FRUITS ET LÉGUMES**

# Avenant n° 33 du 4 mars 2026

relatif à la grille des salaires au 1er avril 2026

NOR : *ASET2650395M*

IDCC : *1405*

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

**ANEEFEL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il a été décidé la mise en place d'une nouvelle grille des salaires conventionnels applicable au 1er avril 2026. Celle-ci est adressée aux pouvoirs publics pour extension au titre de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

*Fait à Paris, le 4 mars 2026.*

(Suivent les signatures.)

# Annexe

Grille conventionnelle pour l'horaire légal (35 heures/semaine) applicable au 1er avril 2026.

| Catégorie | Niveau | Euros |
|---|---|---|
| Ouvrier/employé | I | 1 823,03 |
| | I *bis* | 1 847,55 |
| | II | 1 862,82 |
| | III | 1 876,24 |
| | IV | 1 943,32 |
| | V | 1 964,92 |
| Technicien/AM | I | 2 218,88 |
| | II | 2 394,32 |
| Cadre | I | 3 449,23 |
| Cadre de direction | II | 4 076,54 |

Brochure n° 3238 | Convention collective nationale

IDCC : **1558** | **INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE**

# Accord du 26 février 2026

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

NOR : *ASET2650391M*

IDCC : *1558*

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

**FICF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT FNCB ;**

**FNTVC CGT ;**

**FG FO Construction,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

La prévention des risques professionnels, et en particulier de l'usure professionnelle, est la voie privilégiée de la protection de la santé et de la sécurité des salariés et concourt au maintien durable dans l'emploi. C'est un enjeu de santé, de capacité d'insertion professionnelle pour les salariés et un enjeu pour les entreprises lorsqu'elles doivent faire face aux conséquences de l'usure, notamment d'absentéisme, d'inaptitudes ou de départs anticipés des salariés.

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a créé le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU). Ce fonds placé auprès de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP) de la CNAM (caisse nationale de l'assurance maladie) a pour mission de participer au financement d'actions de sensibilisation et de prévention, d'actions de formation, de reconversion et de prévention de la désinsertion professionnelle à destination des salariés particulièrement exposés aux facteurs de 3 risques professionnels dits « ergonomiques ».

Les orientations et la répartition de ces fonds sont définies par la branche AT/MP qui est chargée d'établir une cartographie des métiers exposés aux facteurs de risques concernés.

Les partenaires sociaux de la branche des industries céramiques de France se sont saisis de cette nouvelle thématique de négociation. En conformité avec l'article 17 de la loi précitée, et en vue de parvenir à l'objectif de lutte contre l'usure professionnelle, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité identifier une liste de métiers potentiellement exposés aux risques

ergonomiques pour définir des mesures de prévention aux expositions auxdits risques et, contribuer au financement des projets de transition professionnelle (PTP) des salariés exposés à ces facteurs de risques.

## Article 1er | *Champ d'application de l'accord*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective des industries céramiques de France (CCN n° 1558).

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

Le présent accord a pour objet de répertorier les emplois exposant potentiellement les salariés à un ou plusieurs facteurs de risque dits « ergonomiques » mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail.

Ces facteurs de risques professionnels dits « ergonomiques » sont les suivants :

– les manutentions manuelles de charges ;

– les postures pénibles ;

– les vibrations mécaniques.

À partir de cette cartographie, les employeurs de la branche pourront solliciter la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP) de la caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) pour obtenir une participation au financement des actions de prévention, de sensibilisation, de formation et de reconversion au bénéfice des salariés particulièrement exposés à ces facteurs de risques.

## Article 3 | *Classement des métiers exposés aux facteurs de risques ergonomiques*

À la suite des travaux d'analyse des métiers exposés, effectués par la CPNE-FP de la branche, il est préconisé le classement suivant par facteur de risques ergonomiques.

### 1. Manutention manuelle de charges/port de charges

Définition : on entend par manutention manuelle, toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement exige l'effort physique d'un ou plusieurs travailleurs (art. R. 4541-2 du code du travail).

Ces opérations peuvent comporter des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs en raison des caractéristiques de la charge ou des conditions ergonomiques défavorables.

### 2. Postures pénibles

Définition : les postures pénibles sont définies comme des positions forcées des articulations (art. D. 4161-1 du code du travail).

Ce sont notamment celles qui comportent des gestes avec maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou des positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion ou positions du torse fléchi.

### 3. Vibrations mécaniques

Définition : les vibrations mécaniques peuvent être transmises aux mains et aux bras. Elles peuvent entraîner des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, notamment des troubles vasculaires, des lésions ostéo-articulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires.

Par exemple, il s'agit des vibrations transmises à l'ensemble du corps, notamment lors de la conduite régulière de véhicules ou d'engins (chariots de manutention, tracteur…).

Les vibrations transmises à l'ensemble du corps sont susceptibles d'entraîner des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale (art. R. 4441-1 du code du travail).

La cartographie des emplois concernés figure en annexe A du présent accord.

## Article 4 | *Mesures de prévention collectives et individuelles*

Les mesures ci-après constituent des préconisations, qui ne préjudicient pas les mesures spécifiques ou complémentaires déjà mises en place dans les entreprises de la branche dans le cadre de la prévention des risques professionnels.

Il est rappelé, qu'afin de prévenir la survenance des risques professionnels, les partenaires sociaux ont préconisé un certain nombre de mesures de prévention collectives et individuelles, notamment :

■ Pour lutter contre le risque de postures pénibles :

– supprimer l'exposition et, si ce n'est pas possible la limiter ;
– adapter le matériel et l'équipement à la physiologie de l'opérateur (hauteur réglable des plans de travail…) ;
– organiser l'espace de façon à permettre au travailleur de se déplacer, changer de position (assis-debout…), veiller à la propreté des lieux ;
– mettre en place des procédures de travail et outils de travail adaptés ;
– veiller à une installation ergonomique du matériel bureautique ou d'intervention (siège, position, table réglable…) ;
– agir sur l'organisation collective du travail (organisation, varier les tâches…) ;
– former des intervenants aux gestes et postures.

■ Pour lutter contre le risque de manutention manuelle de charges/port de charges :

Il est rappelé que lorsque la nécessité d'une manutention manuelle de charges ne peut être évitée, notamment en raison de la configuration des lieux où cette manutention est réalisée, l'employeur prend les mesures d'organisation appropriées ou met à la disposition des travailleurs les moyens adaptés, si nécessaire en combinant leurs effets, de façon à limiter l'effort physique et à réduire le risque encouru lors de cette opération, il mettra en particulier à la disposition des travailleurs des aides humaines et/ou mécaniques ou, à défaut de pouvoir les mettre en œuvre, les accessoires de préhension propres à rendre leur tâche plus sûre et moins pénible.

Il est préconisé notamment de :

– opter pour des présentoirs sur roulettes (s'ils doivent être déplacés) ;
– privilégier les moyens mécaniques de port des charges (ponts roulants, exosquelettes…) ;
– aménager l'environnement ;
– privilégier l'alternance des tâches ;
– agir sur l'organisation collective du travail (organisation, pauses, varier les tâches…) ;
– former des intervenants au port de charges et à l'utilisation des outils d'aide à la manutention.

■ Pour lutter contre le risque de vibrations mécaniques :

Il est recommandé notamment de :

– faire le choix de procédés de travail moins vibrants ;
– choisir des équipements de travail appropriés ;
– organiser une rotation des opérateurs, et diversifier, autant que faire se peut, les tâches ;
– former et informer les salariés exposés ;
– veiller au bon entretien des équipements, engins, des sols et des surfaces, etc.

## Article 5 | *Les autres moyens de prévention*

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

En matière de prévention des risques professionnels, les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'importance du document unique d'évaluation des risques professionnels, tel que défini dans l'article L. 4121-3-1 du code du travail.

Ce document pourra être utilement complété des actions spécifiques mises en œuvre dans le cadre des métiers concernés par le présent accord. Il indiquera, le cas échéant, les mesures mises en œuvre et financées par le FIPU.

### Bilan et rapport annuel de prévention des risques professionnels

Dans le bilan et le rapport annuel de prévention des risques professionnels, tel que prévu par l'article L. 2312-27 du code du travail, pourront être spécifiées les mesures de prévention spécifiques aux métiers définis ci-avant.

Les employeurs peuvent se faire accompagner par des organismes paritaires tels que l'ANACT, l'AGEFIPH et les services de prévention des Carsat y compris les services de prévention et de santé au travail.

Lorsque les entreprises mobilisent les fonds, celles-ci doivent mettre en place des sensibilisations et des formations pour les salariés concernés et leur encadrement.

## Article 6 | *Prévenir la situation d'inaptitude médicale*

Les parties entendent rappeler la nécessité de mobiliser l'ensemble des dispositions permettant de prévenir l'inaptitude médicale.

À ce titre, elles rappellent l'importance de la visite de pré-reprise telle que définie par l'article L. 4624-2-4 du code du travail qui peut permettre au médecin du travail de recommander des aménagements de poste et des adaptations de poste de travail, faire des préconisations de reclassement, de formations professionnelles en vue de faciliter le reclassement ou la réorientation professionnelle.

Elles rappellent aussi le dispositif contenu dans l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale qui permet au salarié à certaines conditions, de tester sa capacité à reprendre son poste ou en occuper un nouveau s'il ne peut plus exercer son emploi pour des raisons de santé.

Dans le cadre de ces dispositifs et des mesures d'accompagnement qui peuvent être mis en œuvre, les financements du FIPU pourront être mobilisés.

## Article 7 | *Rôle du comité social et économique (CSE) et des représentants du personnel*

Indépendamment de l'ensemble des missions et attributions légalement prévues en matière de santé, sécurité et de prévention des risques professionnels (consultation sur le DUERP, examen des bilans et rapport annuel de prévention des risques professionnels…), le CSE jouera un rôle actif et, sera également informé annuellement des actions spécifiques mises en place au titre de la prévention du risque d'usure professionnelle et d'un éventuel financement dédié à ces mesures issues du FIPU.

Les représentants syndicaux, lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise, seront également informés, annuellement.

En cas de carence du CSE, les salariés de l'entreprise seront informés annuellement de ces mêmes actions.

## Article 8 | *Conditions d'obtention*

Afin de bénéficier du FIPU, les entreprises éligibles doivent satisfaire des critères administratifs et réglementaires.

Ainsi toute entreprise souhaitant accéder à ce fonds devra :

– relever du régime général de la sécurité sociale ;

– être à jour des cotisations auprès de l'Urssaf ;

– avoir réalisé et mis à jour son document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) depuis moins d'un an ;

– ne pas bénéficier d'un contrat de prévention en cours, ni en avoir bénéficié au cours des deux années précédant la demande de subventions ;

– ne pas faire l'objet, pour l'un de ses établissements, d'une injonction ou d'une cotisation supplémentaire ;

– adhérer à (ou disposer d') un service de santé au travail ;

– avoir informé les instances représentatives du personnel des mesures envisagées ;

– ne pas avoir atteint le plafond maximal autorisé de 300 000 € d'aides versées par les autorités publiques sur les trois dernières années glissantes (règle des minimis).

## Article 9 | *Projets de transition professionnelle*

Le FIPU contribue au financement de projets de transitions professionnelles (PTP) par France compétences. Ces PTP permettent aux salariés exposés aux facteurs de risques ergonomiques définis à l'article 3 du présent accord, de réaliser une formation certifiante pour se reconvertir dans un métier ou une profession, non exposés à ces risques.

Le salarié effectue une demande de prise en charge auprès de l'association transition pro (ATpro). Le salarié devra respecter les conditions de recourir au dispositif, notamment en termes d'ancienneté dans le ou les métier(s) exposé(s) aux facteurs de risques ergonomiques.

Le projet de transition professionnelle du salarié, exposé aux risques ergonomiques, doit faire l'objet d'un cofinancement par l'employeur (C. trav., article D. 6323-9-2). Ce cofinancement doit être au moins égal à 5 % des coûts pédagogiques validés par la commission paritaire interprofessionnelle régionale ATPro. Ce cofinancement peut faire l'objet d'une prise en charge par l'Opco dont relève l'entreprise (C. trav., article D. 6323-10-5).

Le salarié peut bénéficier d'un congé de transition professionnelle lorsqu'il suit sa formation en tout ou partie sur le temps de travail. L'autorisation de l'employeur de laisser partir un salarié en congé de transition professionnelle doit être expresse et accompagnée d'un accord relatif à son cofinancement.

L'employeur informe le salarié de la possibilité de réintégrer l'entreprise à l'issue de la formation.

L'employeur ne peut refuser une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle que si le salarié ne respecte pas les conditions d'ancienneté ou de demande d'absence. Il peut toutefois reporter son l'autorisation.

## Article 10 | *Suivi de l'accord*

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à prévoir une réunion de CPPNIC, au moins une fois par an, consacrée au suivi du présent accord et aux résultats en termes d'actions de prévention effectuées pour les salariés de la branche et financées par le fonds d'investissement de la prévention de l'usure professionnelle.

Cette réunion annuelle aura pour objet notamment de présenter :

– le nombre d'entreprises ayant mobilisé le fonds ;

– le montant des fonds utilisés ;

– les métiers concernés par le fonds ;

– un point sera effectué sur les équipements, les formations et les sensibilisations financées par le FIPU.

Une information sera faite en CPNE-FP concernant les formations mobilisées.

## Article 11 | *Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à la date d'extension de cet accord.

## Article 12 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Pour l'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 13 | *Dépôt et extension*

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, à l'expiration d'un délai de quinze jours suivant sa notification aux organisations syndicales représentatives de la branche dans les conditions légales et réglementaires.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales. Ainsi l'ensemble des entreprises de la branche des industries céramiques seront tenues d'appliquer les dispositions prévues dans ce présent accord à compter de son extension.

## Article 14 | *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non-signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, l'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire (articles D. 2231-3 et D. 2231-8 du code du travail), à la diligence de son ou de ses auteurs.

## Article 15 | *Révision. Dénonciation*

La liste des emplois exposés est susceptible d'évoluer en fonction des actions mises en œuvre par les employeurs pour réduire l'exposition des salariés et de l'apparition de nouveaux emplois exposés à ces facteurs de risque ergonomiques. Cette analyse pourra être renouvelée.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche. La révision se fera immédiatement à la demande de celle-ci.

Le présent accord pourra également être dénoncé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

*Fait à Paris, le 26 février 2026.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe A** Tableau des métiers ou activités susceptibles d'être concernés par l'usure professionnelle dans la branche

Références selon la nomenclature des « Professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs » – PCS ESE

| Métiers FICF | Code PCS | Intitulés PCS ESE | Vibrations mécaniques | Postures pénibles | Manutention manuelle de charge |
|---|---|---|---|---|---|
| Calibreur | 628G | Ouvriers qualifiés divers de type industriel | | Exposé | Exposé |
| | 637A | Modeleurs (sauf modeleurs de métal), mouleurs-noyauteurs à la main, ouvriers qualifiés du travail du verre ou de la céramique à la main | | Exposé | Exposé |
| | 637B | Ouvriers d'art | | | Exposé |
| | 637D | Ouvriers qualifiés divers de type artisanal | Exposé | | Exposé |
| | 674D | Ouvriers de production non qualifiés : métallurgie, production verrière, céramique, matériaux de construction | Exposé | Exposé | Exposé |
| | 676E | Ouvriers non qualifiés divers de type industriel | Exposé | Exposé | Exposé |
| | 685A | Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal | | Exposé | Exposé |
| Conducteur de four | 628D | Régleurs qualifiés d'équipements de fabrication (hors travail des métaux et mécanique) | | Exposé | Exposé |
| | 626A | Pilotes d'installation lourde des industries de transformation : métallurgie, production verrière, matériaux de construction | Exposé | Exposé | Exposé |
| | 626B | Autres opérateurs et ouvriers qualifiés : métallurgie, production verrière, matériaux de construction | Exposé | | Exposé |
| | 628G | Ouvriers qualifiés divers de type industriel | Exposé | Exposé | Exposé |

| Métiers FICF | Code PCS | Intitulés PCS ESE | Vibrations mécaniques | Postures pénibles | Manutention manuelle de charge |
|---|---|---|---|---|---|
| Couleur | 628G | Ouvriers qualifiés divers de type industriel | | Exposé | Exposé |
| | 637A | Modeleurs (sauf modeleurs de métal), mouleurs-noyauteurs à la main, ouvriers qualifiés du travail du verre ou de la céramique à la main | | Exposé | Exposé |
| | 637B | Ouvriers d'art | | | Exposé |
| | 637D | Ouvriers qualifiés divers de type artisanal | Exposé | | |
| | 674D | Ouvriers de production non qualifiés : métallurgie, production verrière, céramique, matériaux de construction | | Exposé | Exposé |
| | 676E | Ouvriers non qualifiés divers de type industriel | | Exposé | Exposé |
| | 685A | Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal | | Exposé | Exposé |
| Décorateur | 637B | Ouvriers d'art | | Exposé | Exposé |
| | 637D | Ouvriers qualifiés divers de type artisanal | Exposé | | |
| | 674D | Ouvriers de production non qualifiés : métallurgie, production verrière, céramique, matériaux de construction | | Exposé | Exposé |
| | 676E | Ouvriers non qualifiés divers de type industriel | | Exposé | |
| | 685A | Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal | | Exposé | Exposé |
| Émailleur | 637B | Ouvriers d'art | | | Exposé |
| | 637D | Ouvriers qualifiés divers de type artisanal | Exposé | Exposé | |
| | 674D | Ouvriers de production non qualifiés : métallurgie, production verrière, céramique, matériaux de construction | | Exposé | Exposé |
| | 676E | Ouvriers non qualifiés divers de type industriel | | Exposé | Exposé |
| | 685A | Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal | | Exposé | Exposé |

| Métiers FICF | Code PCS | Intitulés PCS ESE | Vibrations mécaniques | Postures pénibles | Manutention manuelle de charge |
|---|---|---|---|---|---|
| Modeleur | 628G | Ouvriers qualifiés divers de type industriel | Exposé | Exposé | Exposé |
| | 637A | Modeleurs (sauf modeleurs de métal), mouleurs-noyauteurs à la main, ouvriers qualifiés du travail du verre ou de la céramique à la main | Exposé | Exposé | Exposé |
| | 637B | Ouvriers d'art | | | Exposé |
| | 637D | Ouvriers qualifiés divers de type artisanal | | Exposé | Exposé |
| | 674D | Ouvriers de production non qualifiés : métallurgie, production verrière, céramique, matériaux de construction | | Exposé | Exposé |
| | 676E | Ouvriers non qualifiés divers de type industriel | | Exposé | Exposé |
| | 685A | Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal | | Exposé | Exposé |
| Tourneur | 628G | Ouvriers qualifiés divers de type industriel | Exposé | Exposé | Exposé |
| | 637A | Modeleurs (sauf modeleurs de métal), mouleurs-noyauteurs à la main, ouvriers qualifiés du travail du verre ou de la céramique à la main | Exposé | Exposé | Exposé |
| | 637B | Ouvriers d'art | | | Exposé |
| | 637D | Ouvriers qualifiés divers de type artisanal | | Exposé | |
| | 674D | Ouvriers de production non qualifiés : métallurgie, production verrière, céramique, matériaux de construction | | Exposé | Exposé |
| | 685A | Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal | | Exposé | Exposé |
| | 676E | Ouvriers non qualifiés divers de type industriel | | Exposé | Exposé |
| Opérateur de production | 626A | Pilotes d'installation lourde des industries de transformation : métallurgie, production verrière, matériaux de construction | Exposé | Exposé | Exposé |
| | 626B | Autres opérateurs et ouvriers qualifiés : métallurgie, production verrière, matériaux de construction | Exposé | Exposé | Exposé |
| | 628G | Ouvriers qualifiés divers de type industriel | | Exposé | Exposé |
| | 674D | Ouvriers de production non qualifiés : métallurgie, production verrière, céramique, matériaux de construction | Exposé | Exposé | Exposé |
| | 676E | Ouvriers non qualifiés divers de type industriel | Exposé | Exposé | Exposé |
| | 685A | Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal | | Exposé | Exposé |

| Métiers FICF | Code PCS | Intitulés PCS ESE | Vibrations mécaniques | Postures pénibles | Manutention manuelle de charge |
|---|---|---|---|---|---|
| Technicien de laboratoire | 628F | Agents qualifiés de laboratoire (sauf chimie, santé) | | Exposé | Exposé |
| Technicien céramiste | 628D | Régleurs qualifiés d'équipements de fabrication (hors travail des métaux et mécanique) | | | Exposé |
| Technicien céramiste de production | 477A | Techniciens de production et de contrôle-qualité des industries de transformation | Exposé | Exposé | Exposé |
| | 479B | Experts salariés de niveau technicien, techniciens divers | Exposé | Exposé | Exposé |
| | 484B | Agents de maîtrise en fabrication : métallurgie, matériaux lourds et autres industries de transformation | Exposé | | Exposé |
| Technicien céramiste R & D | 475A | Techniciens de recherche-développement et des méthodes de production des industries de transformation | Exposé | Exposé | Exposé |
| Technicien de maintenance | 478B | Techniciens de production, d'exploitation en informatique | Exposé | Exposé | Exposé |
| Technicien de maintenance | 478C | Techniciens d'installation, de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique | Exposé | Exposé | Exposé |
| | 475A | Techniciens d'installation et de maintenance des équipements industriels (électriques, électromécaniques, mécaniques, hors informatique) | Exposé | Exposé | Exposé |
| | 486D | Agents de maîtrise en maintenance, installation en mécanique | Exposé | | Exposé |
| | 628A | Mécaniciens qualifiés de maintenance, entretien : équipements industriels | | | Exposé |
| | 628B | Électromécaniciens, électriciens qualifiés d'entretien : équipements industriels | | Exposé | Exposé |
| | 628D | Régleurs qualifiés d'équipements de fabrication (hors travail des métaux et mécanique) | | | Exposé |
| Technicien de la logistique/ planning/ordonnancement | 477A | Techniciens de la logistique, du planning et de l'ordonnancement | Exposé | | Exposé |
| Responsable d'entrepôt | 487A | Responsables du tri, de l'emballage, de l'expédition et autres responsables de la manutention | | | Exposé |
| Mouliste | 623F | Opérateurs qualifiés d'usinage des métaux travaillant à l'unité ou en petite série, moulistes qualifiés | Exposé | Exposé | Exposé |

| Métiers FICF | Code PCS | Intitulés PCS ESE | Vibrations mécaniques | Postures pénibles | Manutention manuelle de charge |
|---|---|---|---|---|---|
| Cariste | 651B | Conducteurs d'engin lourd de manœuvre | Exposé | Exposé | Exposé |
| | 652A | Ouvriers qualifiés de la manutention, conducteurs de chariots élévateurs, caristes | Exposé | Exposé | Exposé |
| Manutentionnaire/ magasinier | 653A | Magasiniers qualifiés | Exposé | | Exposé |
| | 676A | Manutentionnaires non qualifiés | Exposé | Exposé | Exposé |
| | 676C | Ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition, non qualifiés | Exposé | Exposé | Exposé |
| Mineurs/ extraction | 671D | Aides-mineurs, ouvriers non qualifiés de l'extraction | Exposé | Exposé | Exposé |
| | 621G | Mineurs de fond qualifiés et autres ouvriers qualifiés des industries d'extraction (carrières, pétrole, gaz...) | | | Exposé |
| Vendeurs | 554B | Vendeurs en ameublement, décor, équipement du foyer | | | Exposé |

Brochure n° 3238 | Convention collective nationale

IDCC : **1558** | **INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE**

# Accord du 26 février 2026

relatif à l'évolution des salaires minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres

NOR : *ASET2650392M*

IDCC : *1558*

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

**FICF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNTVC CGT ;**

**CFDT FNCB ;**

**FG FO construction,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Le présent accord a pour objet de revaloriser dans l'industrie céramique les salaires minima conventionnels des salariés ouvriers, ETAM et cadres, sans distinction entre les femmes et les hommes.

Cet accord fait suite à plusieurs réunions organisées en commission mixte paritaire (CMP) présidées par un représentant du ministère du travail, direction générale du travail, afin de confirmer la hiérarchisation des salaires et de prendre en compte la dernière évolution du Smic du 1er janvier 2026 impactant la grille des salaires minima conventionnels.

## Article 1er | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective des industries céramiques de France (CCN n° 1558).

## Article 2 | *Revalorisation de la « valeur de base » permettant le calcul des salaires minima conventionnels*

La « valeur de base » permettant le calcul des minima conventionnels, telle que visée à l'article 5.3 de l'avenant relatif aux nouvelles classifications professionnelles et aux salaires

minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres du 29 septembre 2015, est portée à 1830.

### Article 3 | *Revalorisation de la « valeur du point » permettant le calcul des salaires minima conventionnels*

La « valeur du point » permettant le calcul des minima conventionnels, telle que visée à l'article 5.3 de l'avenant relatif aux classifications professionnelles et aux salaires minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres du 29 septembre 2015, est portée à 1,26.

### Article 4 | *Revalorisation des salaires minima annuels des personnels ouvriers et ETAM des niveaux A à F*

Du fait de la revalorisation de la « valeur de base », les salaires minima mensuels conventionnels garantis des personnels ouvriers et ETAM des niveaux A à F sont revalorisés.

Ils figurent dans la grille des salaires minima garantis en annexe I du présent accord, établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures mensuelles, ou en horaire équivalent temps plein.

### Article 5 | *Revalorisation des salaires minima annuels des personnels cadres des niveaux G à J*

Du fait de la revalorisation de la « valeur de base », les salaires minima annuels conventionnels garantis des personnels cadres des niveaux G à J sont revalorisés.

Ils figurent dans la grille des salaires annuels minima garantis en annexe II du présent accord.

### Article 6 | *Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés*

Pour l'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 | *Entrée en vigueur. Dépôt. Extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2026.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales. Ainsi l'ensemble des entreprises de la branche des industries céramiques seront tenues d'appliquer les dispositions prévues dans ce présent accord à compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

### Article 8 | *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non-signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

### Article 9 | *Révision. Dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

Le présent accord pourra également être dénoncé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

*Fait à Paris, le 26 février 2026.*

(Suivent les signatures.)

# Annexe I

## Grille des salaires minima mensuels garantis des ouvriers et ETAM des niveaux A à F

*(En euros.)*

| | | Valeur du point | Nombre de points | Montant |
|---|---|---|---|---|
| OE | NA E1 | 1,26 | 1 | 1 831,26 |
| | E2 | | 7 | 1 838,82 |
| | NB E1 | | 15 | 1 848,90 |
| | E2 | | 25 | 1 861,50 |
| | E3 | | 35 | 1 874,10 |
| | NC E1 | | 45 | 1 886,70 |
| | E2 | | 65 | 1 911,90 |
| | E3 | | 95 | 1 949,70 |
| | E4 | | 135 | 2 000,10 |
| | ND E1 | | 175 | 2 050,50 |
| | E2 | | 225 | 2 113,50 |
| | E3 | | 275 | 2 176,50 |
| | E4 | | 325 | 2 239,50 |
| TAM | NE E1 | | 385 | 2 315,10 |
| | E2 | | 445 | 2 390,70 |
| | E3 | | 505 | 2 466,30 |
| | E4 | | 565 | 2 541,90 |
| | NF E1 | | 635 | 2 630,10 |
| | E2 | | 705 | 2 718,30 |
| | E3 | | 775 | 2 806,50 |

# Annexe II

## Grille des salaires minima annuels garantis des cadres des niveaux G à J

*(En euros.)*

| | | | | Montant | Montant au forfait |
|---|---|---|---|---|---|
| Cadres | NG E1 | 1,26 | 705 | 32 619,60 | 34 902,97 |
| | NG E2 | | 845 | 34 736,40 | 37 167,95 |
| | H | | 1 155 | 39 423,60 | 43 365,96 |
| | I | | 1 716 | 47 905,92 | 52 696,51 |
| | J | | 2 475 | 59 382 | 65 320,20 |

Brochure n° 3238 | Convention collective nationale

IDCC : **1558** | **INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE**

# Avenant n° 3 du 26 février 2026
à l'accord du 29 novembre 2017
relatif au fonctionnement des instances paritaires

NOR : *ASET2650393M*

IDCC : *1558*

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

**FICF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNTVC CGT ;**

**CFDT FNCB ;**

**FG FO construction ;**

**Fédération de la CFE-CGC chimie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Le présent avenant a pour objet de clarifier la procédure de remboursement des frais de transport, de restauration et d'hébergement prévus à l'article 40 de l'accord du 29 novembre 2017 relatif au fonctionnement des instances paritaires dans la branche des industries céramiques de France.

Afin d'adapter au mieux les règles de prise en charge des frais liés à la tenue des réunions paritaires, les partenaires sociaux ont donc décidé de réaliser un avenant.

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans tout accord collectif de branche antérieur ayant le même objet.

## Article 1er | *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique aux organisations syndicales et patronales représentatives au sein de la branche ainsi qu'aux entreprises visées dans le champ d'application de la convention collective des industries céramiques de France (IDCC 1558).

## Article 2 | *Indemnisation des instances paritaires*

L'article 38 est modifié comme suit :

« Les frais engagés par les représentants des organisations syndicales de la branche professionnelle donneront lieu à un remboursement dans les conditions définies ci-après.

Le remboursement des frais engagés concerne uniquement ceux directement liés à la participation aux réunions des instances paritaires et aux réunions préparatoires.

Leur remboursement est subordonné à la remise des pièces justificatives originales numérisées, attestant de la dépense et du détail des frais engagés :

– originaux des billets de train ou justificatif de voyage (par exemple : e-billet) ;

– reçu passager et coupon de la carte d'embarquement en cas de déplacement en avion, répondant aux conditions définies à l'article 39 ;

– indication sur l'honneur du nombre de kilomètres parcourus.

Les remboursements seront revalorisés par voie de révision de l'annexe à l'accord. »

## Article 3 | *Indemnisation des frais de transport*

L'article 39 est modifié comme suit :

« Au titre des frais de transport seront uniquement prises en charge les sommes engagées entre le domicile ou tout autre lieu, plafonnées aux frais occasionnés habituellement (trajet domicile-lieu de réunion paritaire) du représentant syndical et le lieu de la réunion paritaire ou de la réunion préparatoire, sur présentation et remise de l'original du justificatif de transport (ou de voyage), dans les conditions suivantes :

### 1. Train

Le remboursement des trajets SNCF s'effectue sur la base du titre de transport, pour un trajet effectué :

– en 2e classe ;

– ou en 1re classe à condition que le tarif soit strictement équivalent ou inférieur au tarif de même nature en 2e classe.

Afin de garantir une comparaison objective et homogène :

– la comparaison doit être faite entre tarifs équivalents (exemple : un billet 1re classe Prem's se compare à un billet 2e classe Prem's) ;

– la comparaison doit se faire sur le même train, à la même heure, et non entre des trains différents ;

– un billet de 1re classe ne peut être remboursé au motif qu'il serait moins cher qu'un billet de 2e classe "classique" disponible sur un autre horaire.

Si un représentant achète un billet de 1re classe au motif qu'il était moins cher que la 2e classe :

– il doit obligatoirement fournir une copie écran du comparatif réel effectué, démontrant le différentiel de prix sur le même train et à la même heure ;

– à défaut de preuve, le remboursement s'effectuera sur la base du tarif équivalent en 2e classe.

Le justificatif transmis doit obligatoirement faire apparaître le montant du billet, le jour et la classe de voyage (1re/2e).

Les billets de trains sont à réserver le plus rapidement possible à la suite de l'envoi de la convocation.

Lorsque les billets en 2de classe ne sont plus disponibles, le billet de 1re classe sera remboursé à hauteur de 85 % de son prix, sauf accord écrit préalable en ce cas le remboursement sera à hauteur de 100 %, sur justificatif d'absence de billets en seconde classe (capture d'écran).

La FICF prend en charge 50 % de l'abonnement de réduction SNCF.

Pour rappel, l'assurance annulation du billet n'est pas prise en charge par la FICF.

### 2. Avion

Ce moyen de transport restant exceptionnel, les modalités et la prise en charge devront faire l'objet d'une demande écrite préalable du représentant syndical auprès de la FICF, avant le déplacement.

### 3. Voiture

L'utilisation du véhicule personnel est autorisée pour se rendre à la gare ou au RER le plus proche du domicile du/de la représentant(e) syndical(e).

Le remboursement s'effectue sur la base des kilomètres parcourus, au tarif en vigueur retenu par l'administration fiscale, pour un véhicule n'excédant pas 7 CV.

Le remboursement des dépenses annexes éventuelles (parking, péages) est effectué sur remise du justificatif original.

Le représentant doit transmettre à la FICF la carte grise du véhicule, mentionnant le nom du conducteur.

À défaut, il doit fournir l'attestation d'assurance du véhicule faisant apparaître l'identité de l'assuré.

La FICF accepte de rembourser les frais kilométriques d'une voiture n'appartenant pas au représentant syndical dès lors qu'elle appartient à une personne résidant dans son foyer fiscal. Dans ce cas, le représentant devra fournir à la FICF une attestation sur l'honneur.

Le trajet intégral domicile-lieu de la réunion en voiture reste exceptionnel et nécessite une demande écrite préalable auprès de la FICF.

Si un représentant effectue malgré cela l'intégralité du trajet en voiture sans avoir demandé, ni obtenu l'autorisation préalable, il sera remboursé sur la base du tarif du billet SNCF de 2e classe, pour le trajet et l'horaire correspondants, sur la base d'une copie écran du tarif trouvé par la FICF sur le site officiel. »

## Article 4 | *Indemnisation des frais de restauration et d'hébergement*

L'article 40 est modifié comme suit :

« Les remboursements s'effectuent pour chaque participant, sur présentation et remise du justificatif original ou de l'original numérisé. Le barème de ces remboursements est fixé à l'annexe II du présent avenant.

### 1. Les justificatifs acceptés pour les frais de restauration et d'hébergement

Le justificatif doit obligatoirement être une note imprimée par la machine du commerçant, détaillant les frais de repas et la TVA.

En l'absence de note éditée par le système de facturation du commerçant (ticket ou facture "machine"), le représentant doit obligatoirement fournir :

– la note manuscrite remise par le commerçant ;

– et le ticket de carte bancaire, indiquant le montant réglé.

À défaut de ces deux pièces simultanément, le remboursement ne pourra pas être effectué.

Chaque représentant doit fournir le justificatif de son propre repas.

Les représentants ne sont pas autorisés à régler les repas les uns des autres.

2. Facturation par les organisations syndicales :

Les frais de repas et/ou d'hébergement peuvent être facturés directement par l'organisation syndicale, à condition que :

– l'organisation fournisse à la FICF l'intégralité des justificatifs dans les mêmes conditions que ci-dessus ;

– aucune TVA ne soit ajoutée ;

– la FICF puisse contrôler les éléments justificatifs avant paiement de la facture. »

## Article 5 | *Modalités de remboursement*

L'article 41 est modifié comme suit :

« Dans les conditions ci-dessus énoncées, la FICF prend en charge le remboursement des dépenses effectuées par chaque représentant des organisations syndicales, dans les limites fixées.

Les participants transmettent au secrétariat de la FICF le formulaire type de remboursement, au format excel fourni par la FICF, ou à défaut en format PDF, mais jamais en format photo, à l'adresse suivante : comptabilite@ceramique-france.fr.

Ce formulaire précise :

– la date et l'heure de la réunion ;

– le nom et l'adresse de l'organisation syndicale ;

– le nom et l'adresse du délégué ;

– le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle il appartient ;

– le détail du remboursement ;

– les justificatifs, annexés à la fiche de remboursement.

Délais de transmission et de traitement :

– les représentants doivent transmettre leur demande de remboursement dans le mois qui suit la réunion ;

– le remboursement est effectué dans les quinze (15) jours suivant la réception de l'intégralité des justificatifs conformes ;

– toute demande incomplète (justificatif manquant, document non conforme) suspend le délai. Le traitement reprend uniquement lorsque l'ensemble des pièces a été transmis.

La FICF renvoie systématiquement au participant la fiche de frais validée par email, dans le même délai de quinze (15) jours.

Le remboursement s'effectue par chèque ou par virement.

Il ne sera pas remboursé d'autres types de dépenses que celles prévues.

Tout dépassement reste à la charge du participant, sauf justification dûment apportée de frais supplémentaires incompressibles (exemple : annulation de la réunion par la FICF), qui seront alors pris en charge en complément.

Lorsque la réunion paritaire, du fait de sa durée exceptionnelle, engendre des frais supplémentaires, ceux-ci sont pris en charge dans les mêmes conditions.

Lorsque le représentant ne peut prévoir son retour le jour de la réunion, il bénéficie également des dispositions de l'article 37 relatives aux autorisations d'absence.

Dérogations

Toute dérogation aux règles fixées par le présent accord doit :

– faire l'objet d'une demande écrite auprès de la FICF ;

– être validée par le trésorier de la FICF ;

– et ne peut en aucun cas être accordée par les salariés de la FICF, afin de garantir la conformité aux règles applicables, notamment aux règles fixées par les Urssaf. »

## Article 6 | *Indemnisation des frais de transport dans le cadre des « jurys CQP »*

Il est rappelé que les jurys CQP doivent se tenir sur le lieu où s'est déroulée la formation. Ainsi il est convenu que les jurys CQP doivent systématiquement se tenir au CFA de la branche des Industries céramiques ou sur le lieu de la convocation.

Au titre des frais de transport, seront uniquement prises en charge les sommes engagées entre le domicile principal du représentant syndical et le lieu de la réunion paritaire, sur présentation et remise de l'original du justificatif de transport (ou de voyage), dans les conditions suivantes :

– train : remboursement SNCF sur la base du titre de transport, pour un trajet effectué en 2e classe ou 1re classe à prix équivalent (billet Prem's, IDTGV…), dès lors que le représentant syndical apportera le justificatif du comparatif entre les deux ;

– avion : ce moyen de transport restant exceptionnel, les modalités et la prise en charge devront faire l'objet d'une demande écrite par le représentant auprès de la FICF, avant le déplacement ;

– voiture : afin de se rendre à la gare ou RER la plus proche du domicile du (de la) représentant(e) syndical(e). Le remboursement s'effectuera sur la base des kilomètres parcourus, au tarif en vigueur retenu par l'administration fiscale et pour un véhicule n'excédant pas 7 CV.

Le trajet du domicile au lieu de la réunion en voiture reste exceptionnel et autorisé dans le cadre exclusif de la tenue des « jurys CQP » localisés au CFA de la branche des Industries céramiques où se déroule la formation ou du lieu de la convocation. À ce titre, les modalités de prise en charge suivantes seront appliquées :

– remboursement sur la base des frais kilométriques, au tarif en vigueur retenu par l'administration fiscale et pour un véhicule n'excédant pas 7CV ;

– remboursement des dépenses annexes éventuelles (parking/péages) effectué sur remise du justificatif original.

Une demande écrite par le représentant qui se déplace, devra être préalablement adressée à la FICF, avant le déplacement uniquement si le déplacement n'est pas précisément depuis le domicile, par exemple depuis le lieu de travail.

Pour rappel, la règle restera celle du remboursement sur la base du tarif du billet de train 2de classe ou équivalent, pour tout autre déplacement.

Les participants des réunions paritaires s'engagent à transmettre au secrétariat de la FICF le formulaire type de remboursement, en complétant l'ensemble des mentions nécessaires et en annexant les justificatifs liés. Concernant les justificatifs liés à l'indemnisation des frais kilométriques, il conviendra de fournir la carte grise du véhicule utilisé par le représentant syndical. À ce titre, la doctrine fiscale précise que l'utilisation des barèmes kilométriques annuellement publiés par l'administration fiscale est réservée au véhicule personnel du salarié. Sont donc concernés les véhicules dont le salarié lui-même, ou le cas échéant son conjoint ou l'un des membres de son foyer fiscal, est propriétaire ou copropriétaire.

### Article 7 | *Indemnisation des frais de restauration et d'hébergement dans le cadre des « jurys CQP »*

Les remboursements s'effectueront, sur présentation et remise du justificatif original et, selon le barème spécifique figurant à l'annexe II du présent avenant.

### Article 8 | *Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés*

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

### Article 9 | *Entrée en vigueur. Dépôt*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 26 février 2026.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

### Article 10 | *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non-signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

### Article 11 | *Révision. Dénonciation*

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

Le présent avenant pourra également être dénoncé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

*Fait à Paris, le 26 février 2026.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe I Gestion du remboursement des tickets de métro

Dans le cadre du processus de dématérialisation des tickets de métro lancé par la RATP, les carnets de tickets ont vocation à disparaître en 2025. Il convient ainsi d'établir une procédure de gestion des justificatifs à fournir dans le cadre des remboursements de ces frais.

Pour le remboursement des tickets de métro :

– le représentant indique le nombre de tickets utilisés lors du déplacement effectué dans le cadre de la réunion paritaire ;

– il joint le justificatif d'achat (chargement de la carte dématérialisée).

Ce justificatif n'est pas à fournir pour chaque note de frais mais uniquement lors de l'achat initial et à chaque rechargement.

La FICF s'engage à prendre en charge ces frais, sous réserve du respect de la présente procédure.

## Annexe II Indemnisation des frais de restauration et d'hébergement

### 1. Réunions paritaires de la branche des industries céramiques de France

Les représentants des organisations syndicales participant aux réunions paritaires de la branche des industries céramiques de France sont remboursés de leurs frais selon le barème suivant :

- frais de repas sans nuitée : remboursement dans la limite de 30 euros par repas du midi et 35 euros par repas du soir ou forfait global de 65 euros pour les deux repas ;
- forfaits comprenant l'hébergement :
  - déplacement d'une nuitée (comprenant la réunion préparatoire) de la réunion paritaire : remboursement dans la limite de 250 euros ;
  - déplacement de deux nuitées (comprenant la réunion préparatoire) : remboursement dans la limite de 440 euros.

### 2. Réunions des « jurys CQP »

S'agissant des membres des jurys CQP, le barème suivant s'effectuera pour chaque participant et, par participant :

- frais de repas : remboursement dans la limite de 30 euros par repas du midi et 35 euros par repas du soir ;
- frais d'hébergement : remboursement de la chambre d'hôtel sur la base d'un montant réel justifié, dans la limite de 115 euros par nuit, petit déjeuner inclus et hors taxe de séjour.

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

# Accord du 10 décembre 2025

relatif au barème d'indemnités de petits déplacements
(Drôme-Ardèche)

NOR : *ASET2650388M*
IDCC : *1596, 1597*

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

**FBTPDA ;**
**CAPEB Drôme ;**
**CAPEB Ardèche ;**
**Auvergne-Rhône-Alpes SCOP BTP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT A ;**
**Union CFDT ;**
**Union FO BTP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Article 1er

En application de l'article I-3 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, étendues concernant d'une part les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises non visées par le décret du 1er mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés) et d'autre part les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises visées par le décret du 1er mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), les organisations d'employeurs et

de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment des départements de la Drôme et de l'Ardèche.

## Article 2

Pour les départements de la Drôme et de l'Ardèche, les parties signataires du présent accord ont fixé en application de l'article VIII-18 des conventions collectives nationales précitées le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme suit à compter du 1er janvier 2026 :

– l'indemnité de repas est portée à : 12 € ;

– les indemnités de transport et de trajet comme dans le tableau ci-après :

*(Voir page suivante.)*

| Indemnités de frais de transport | | | | | | Indemnités de trajet | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Zone 1a<br>0 à 5 km | Zone 1b<br>5 à 10 km | Zone 2<br>10 à 20 km | Zone 3<br>20 à 30 km | Zone 4<br>30 à 40 km | Zone 5<br>40 à 50 km | Zone 1a<br>0 à 5 km | Zone 1b<br>5 à 10 km | Zone 2<br>10 à 20 km | Zone 3<br>20 à 30 km | Zone 4<br>30 à 40 km | Zone 5<br>40 à 50 km |
| 1,90 € | 3,20 € | 6,03 € | 9,68 € | 13,57 € | 17,30 € | 0,85 € | 1,49 € | 2,96 € | 4,27 € | 5,80 € | 7,10 € |

*(Voir page suivante.)*

## 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

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

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail, il sera transmis pour information à la DDETS de la Drôme et à la DDETSPP de l'Ardèche et remis aux secrétariats greffes des conseils de prud'hommes de Valence et Montélimar pour la Drôme et d'Annonay et Aubenas pour l'Ardèche.

## Article 5

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir à l'issue du premier semestre 2026 pour échanger sur l'application de l'accord en cours, puis au dernier trimestre 2026 pour entamer la réflexion sur la revalorisation des indemnités de petits déplacements pour l'année suivante.

*Fait à Valence, le 10 décembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3276 | Convention collective nationale

IDCC : **1794** | **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES ET DE PRÉVOYANCE (Personnel) (9 décembre 1993)**

# Accord du 18 mars 2026

relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle

NOR : *ASET2650354M*
IDCC : *1794*

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

**AEGPIRC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**PSTE CFDT ;**
**IPRC CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

En amont de l'arrivée à terme des accords des 22 décembre 2020 et 29 décembre 2021 constitutifs de l'annexe II de la convention collective nationale de travail, l'association d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de la branche des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance se sont réunies et ont procédé, lors de la réunion du 23 octobre 2025, à l'ouverture de la négociation de révision de ladite annexe, sur la base d'un état des lieux composé du suivi de 21 indicateurs.

Ils ont poursuivi la négociation lors des réunions de la CPPNI des 20 novembre et 4 décembre 2025, par l'examen d'un projet de texte. La négociation s'est poursuivie les 30 janvier et 25 février 2026 et a abouti à la rédaction du présent accord.

## Article 1er | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance du 9 décembre 1993, quel que soit leur effectif.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

## Article 2 | *Révision de l'annexe II relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et à la formation professionnelle.*

L'annexe II de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 est revue et ainsi rédigée :

« Annexe II

**Partie I.** Anticiper l'évolution des métiers et des compétences pour sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité dans les entreprises

### Article 1er | *Contexte*

Dans ses travaux les plus récents, les principaux constats et tendances identifiés par l'observatoire des métiers de la branche indiquent que la transition numérique, l'automatisation des tâches et la priorité donnée à l'expérience client transforment les métiers du secteur professionnel.

Ainsi, trois axes se dessinent :

– le renforcement de l'expertise métier ;

– l'élargissement de la transversalité ;

– l'augmentation des relations avec les clients.

Cette évolution s'accompagne d'une recomposition des catégories professionnelles.

Par ailleurs, les métiers se recomposent autour de trois groupes de compétences :

– des compétences spécifiques liées aux nouvelles technologies digitales ;

– des compétences techniques de métier, mises en œuvre dans un environnement digital, nouvelles dans leur contenu ou dans l'exigence de leur niveau de maîtrise ;

– des compétences dites transférables et contextualisées : relationnelles, pédagogiques, analytiques…

### Article 2 | *Principes directeurs*

Dans ce contexte, les signataires soulignent l'importance, tant au niveau de la branche que des entreprises, d'anticiper les évolutions des métiers et des compétences.

À ce titre, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui s'inscrit désormais dans le cadre plus large de la gestion des emplois, des parcours professionnels et de la mixité des métiers, a pour objectif d'identifier les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques et technologiques, ainsi qu'aux évolutions démographiques et environnementales.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit donc être abordée sous l'angle de l'anticipation de l'évolution des métiers, des compétences et des

qualifications, en lien avec la stratégie de transformation des entreprises et ses conséquences en termes d'évolution attendue des compétences des salariés.

Cette démarche implique de mobiliser des informations et d'engager des actions à différents niveaux, articulés et coordonnés dans un souci d'efficacité : le niveau branche, voire interbranches, ainsi que celui des entreprises et des salariés.

Les informations ainsi mobilisées et les actions mises en œuvre visent à fournir aux entreprises et aux salariés les outils dont ils ont besoin pour s'inscrire dans une dynamique de co-construction et de sécurisation des parcours professionnels.

La formation professionnelle revêt, de fait, une importance toute particulière pour permettre aux entreprises d'accompagner la nécessaire montée en compétences des collaborateurs et aux salariés de s'assurer de leur maintien en employabilité.

Titre Ier La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau de la branche

## Article 3 | *La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF)*

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation est, au plan national, l'instance d'information réciproque, d'étude et de concertation dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle.

### 3.1. Composition et moyens

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation est composée :

– pour la délégation des salariés : de quatre représentants nominativement désignés, au titre de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;

– pour la délégation des employeurs : d'un nombre de représentants désignés par le conseil d'administration de l'association d'employeurs égal au total des membres de la délégation des salariés.

Elle désigne, en son sein, un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) appartenant l'un au collège employeur et l'autre au collège des salariés, avec alternance des mandats tous les deux ans, le renouvellement des mandats intervenant à l'issue de la durée du présent accord.

Le collège d'appartenance du (de la) président(e) de la commission doit être différent de celui du (de la) président(e) du comité paritaire de l'observatoire des métiers et des compétences.

En cas d'empêchement, le (la) vice-président(e) remplace le (la) président(e).

L'ordre du jour est fixé conjointement par le (la) président(e) et le (la) vice-président(e).

Les décisions résultent de l'accord entre la délégation des employeurs, d'une part, et la délégation des salariés, d'autre part.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation se réunit jusqu'à quatre fois par an. Lorsque la situation l'exige, il est acté qu'elle se réunisse dès que possible. Elle peut créer, en son sein, des groupes de travail pour l'étude de thématiques particulières.

Les membres de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation disposent d'une journée de préparation, avant chacune des réunions de ladite commission.

Les membres de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation disposent :

– des éléments quantitatifs et qualitatifs résultant des travaux de l'observatoire des métiers et des compétences, ainsi que les travaux d'intérêt général susceptibles d'éclairer sa réflexion sur les perspectives d'évolution de l'emploi et de la formation dans la profession ;

– de tous éléments fournis par l'opérateur de compétences "cohésion sociale uniformation".

Les membres de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation peuvent bénéficier d'une formation spécifique à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à l'analyse prospective, organisée par l'observatoire des métiers et des compétences.

Les dispositions afférentes du chapitre II de la convention collective de travail relatives au droit syndical s'appliquent pour la prise en charge des frais de fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation par l'association d'employeurs de la branche.

L'opérateur de compétences peut également prendre en charge certains frais notamment dans le cadre des frais d'accompagnement de la branche ou de l'appui technique pour aider la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation en lien avec les dispositions réglementaires prévues à l'article R. 6332-17 II du code du travail.

Les réflexions et échanges au sein de la commission pourront être alimentés par des retours d'expériences d'entreprises.

### 3.2. Les missions

Outre les missions légales et/ou réglementaires qui lui sont dévolues, notamment s'agissant de la détermination des niveaux de prise en charge des contrats de l'alternance ou de la période de professionnalisation visés au titre III, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation intervient, d'une part, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et, d'autre part, sur le développement des compétences et la formation professionnelle :

– sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la commission :

  – étudie périodiquement et régulièrement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi, en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et les besoins de formation ;

  – examine annuellement les informations relatives aux évolutions susceptibles d'entraîner des conséquences sur l'évolution des métiers de la retraite complémentaire et de la prévoyance ;

  – échange et débat des conséquences de ces évolutions sur les métiers exercés dans les institutions de retraite complémentaire et les institutions de prévoyance, ainsi que sur les travaux transversaux à plusieurs branches menés dans le cadre des instances de l'opérateur de compétences "cohésion sociale uniformation" ;

  – formule sur cette base, des demandes à l'attention de l'observatoire des métiers et des compétences, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la formation professionnelle ;

  – effectue toute recommandation ou proposition qu'elle juge nécessaire en matière d'emploi à l'attention des entreprises du secteur professionnel.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation a communication des travaux conduits, à la demande du conseil d'administration de l'Agirc-Arrco, en

matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sur le périmètre de la retraite complémentaire.

– sur le développement des compétences et la formation professionnelle, la commission :

  – examine annuellement les données statistiques relatives aux actions de développement des compétences et à l'alternance dans la branche ;

  – suit les travaux menés dans le cadre des certifications diplômantes intéressant le secteur, et fait évoluer, si nécessaire, les certifications de branche existantes ;

  – participe à l'étude et au suivi des formations, en vue de leur adaptation régulière à l'évolution des besoins ;

  – effectue toute recommandation ou proposition qu'elle juge nécessaire en matière de formation à l'attention des entreprises du secteur professionnel.

## Article 4 | *L'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance*

### 4.1. Le comité paritaire de l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance

Ce comité prend la suite du comité paritaire de suivi opérationnel de la GPEC issu de l'accord du 29 décembre 2021.

Il est composé :

– pour la délégation des salariés : de quatre représentants nominativement désignés, au titre de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;

– pour la délégation des employeurs : d'un nombre de représentants désignés par les groupes de protection sociale égal au total des membres de la délégation des salariés.

Le comité désigne, en son sein, un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) appartenant l'un au collège employeur et l'autre au collège des salariés, avec alternance des mandats tous les deux ans ; le renouvellement des mandats intervenant à l'issue de la durée du présent accord.

Le collège d'appartenance du (de la) président(e) doit être différent de celui du (de la) président(e) de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

En cas d'empêchement, le vice-président remplace le président.

L'ordre du jour est fixé conjointement par le président et le vice-président.

Le comité se réunit jusqu'à quatre fois par an. Les membres du comité disposent d'une journée de préparation avant chacune des réunions dudit comité.

Les dispositions afférentes du chapitre II de la CCN relatives au droit syndical s'appliquent pour la prise en charge des frais de fonctionnement du comité paritaire de l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance par l'association d'employeurs (AE) de la branche.

Le comité paritaire de l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance valide le programme de travail annuel ou pluriannuel de l'observatoire.

### 4.2. Les missions de l'observatoire des métiers et des compétences

Le rôle dévolu à l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance par les partenaires sociaux de la branche s'inscrit dans le cadre des dispositions légales relatives aux observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, qui constituent des outils techniques paritaires d'information, de connaissance et d'analyse des besoins prioritaires des entreprises permettant aux branches professionnelles de conduire une politique d'emploi et de formation professionnelle.

Ces observatoires permettent également d'anticiper les évolutions de l'emploi et des métiers, et d'alimenter les politiques nationales d'emploi et de formation.

Par ses travaux d'analyse et ses préconisations, l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance a pour objet d'apporter son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des compétences au sein du secteur professionnel et, par voie de conséquence, les besoins en formation.

À cet effet, l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance :

■ Élabore et met en œuvre les outils nécessaires à la collecte et à l'analyse des informations quantitatives et qualitatives permettant d'identifier et de mesurer les évolutions quantitatives et qualitatives des métiers de la retraite complémentaire et de la prévoyance, ainsi que des compétences et formations nécessaires à leur exercice.

Dans ce cadre, les entreprises transmettent leurs données sociales de l'année N avant le 15 février de l'année N + 1, selon les moyens validés entre l'observatoire et les entreprises.

■ Apporte un appui aux acteurs de la gestion des emplois et des parcours professionnels, en mettant à leur disposition les informations nécessaires, tant sur une maille nationale que locale, pour :

Au plan quantitatif :

– constituer et suivre les bases de données quantitatives sur les effectifs, et les caractéristiques démographiques des salariés ;

– évaluer les conséquences des transformations, d'ordre réglementaire, économique, ou organisationnelle ayant un impact éventuel sur l'emploi ;

– suivre la mise en œuvre de la gestion des emplois et des parcours professionnels des entreprises de la branche, afin de partager les pratiques et favoriser les coopérations au niveau national et territorial.

Au plan qualitatif :

– constituer et suivre les bases de données quantitatives sur la formation et en assurer l'analyse qualitative ;

– élaborer les référentiels métiers et compétences et assurer leur maintenance ;

– évaluer les conséquences qualitatives des transformations d'ordre réglementaire, économique, et organisationnel ayant un impact sur les métiers, les qualifications et les compétences des salariés du secteur professionnel ;

– mettre en œuvre et diffuser aux entreprises et aux salariés des éléments d'aide à l'orientation et d'appui dans la construction des parcours professionnels ;

■ Établit, dans cette perspective, un référentiel des métiers de la branche.

Ce répertoire des métiers permet d'améliorer la visibilité des métiers de la branche auprès des entreprises, des salariés et du grand public et de favoriser les recrutements.

Pour les entreprises, le répertoire des métiers de la branche constitue un outil d'appui et un cadre commun, à partir duquel elles peuvent se positionner et communiquer autour de leurs spécificités.

Pour les salariés, le répertoire des métiers de la branche permet d'avoir une visibilité sur des métiers décrits collectivement facilitant les passerelles et évolutions au sein de la branche, voire avec d'autres branches.

■ Actualise, par période triennale, le répertoire des métiers au regard notamment des études prospectives qu'il a réalisées.

Le répertoire des métiers de la branche permet d'identifier, parmi les métiers décrits, des passerelles d'évolutions possibles entre les différents métiers de la branche, compte tenu de la transférabilité des compétences. Ces passerelles sont établies sur la base des proximités et des écarts de compétences entre les métiers. Elles éclairent les parcours possibles à court, moyen ou long terme.

La branche apporte ainsi aux directions des ressources humaines, aux managers, aux représentants du personnel et aux salariés un appui dans l'identification des proximités entre les métiers, en vue de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels.

Les transformations à venir des emplois nécessitant une approche en termes de compétences qui soit au plus près de la réalité du travail, des travaux d'actualisation sont menés en la matière, afin de prendre en compte et d'anticiper l'évolution des métiers et d'identifier les compétences transverses et transférables.

La qualité de l'analyse des besoins en emplois et en compétences procède en conséquence de la capacité des acteurs de la branche à développer, systématiser et capitaliser la formalisation en compétences des besoins des entreprises.

■ Réalise, en lien avec les directions de la fédération Agirc-Arrco, les travaux fixés par le conseil d'administration de l'Agirc-Arrco, au titre de la gestion des emplois et des parcours professionnels du régime de retraite complémentaire.

La bourse de l'emploi, agrégateur automatique des offres d'emploi publiées par les entreprises de la branche, dès lors que l'emploi n'a pas été pourvu en interne, est adossé à l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance sous forme d'un onglet "Job Corner : les entreprises de la branche recrutent" sur le site internet de l'observatoire, permettant ainsi de favoriser la mobilité professionnelle des salariés.

### 4.3. Les modalités de fonctionnement

Structure de veille et d'analyse active sur l'évolution quantitative et qualitative de l'emploi et des métiers de la branche dans l'ensemble de ses composantes, l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance s'appuie sur un réseau de professionnels obligatoirement constitué de porteurs des politiques de gestion des emplois et des parcours professionnels dans chacune des entreprises de la branche.

Ce réseau de professionnels permet le partage des pratiques et la mise en place d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences coordonnées au niveau de la branche ; notamment en ce qui concerne la production des projections d'effectifs par domaine métier.

Pour alimenter l'ensemble des travaux de l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance, des réunions sont organisées avec les directions des ressources humaines et les directions métiers des entreprises.

Il communique largement ses rapports et études, via son site internet, lequel doit être accessible à tous les salariés. Il peut être consulté sur leur temps de travail. Une information collective est assurée auprès des collaborateurs.

Il présente régulièrement ses travaux, en particulier dans les entreprises. Il publie également des données régionales.

Les enquêtes et études menées par l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance font ainsi l'objet d'un plan de diffusion qui favorise l'accessibilité la plus large aux acteurs de la branche, entreprises, représentants du personnel et salariés.

Sur la base des demandes formulées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation ou proposées par le comité paritaire de l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance, celui-ci fait évoluer ses travaux, afin d'accompagner le développement des analyses de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences menées au niveau de la branche, en lien, en tant que de besoin, avec d'autres observatoires de branche ou territoriaux.

Il porte une attention particulière aux questions de mixité des métiers et aux mutations professionnelles liées à la digitalisation des activités et à l'évolution des normes de régulation du marché, ainsi qu'à celles affectant les filières et les métiers impactés par la transition écologique.

L'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance vérifie régulièrement l'adéquation entre les prévisions et les réalisations, et communiquent largement les résultats de ces travaux.

Le fonctionnement de l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance est financé par les structures employeurs de la branche, nonobstant la prise en charge de certains frais pouvant être assurés par l'opérateur de compétences dans le respect des dispositions légales ou réglementaires issues du code du travail.

En fonction des questions traitées, l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance peut faire appel à des experts et à des spécialistes dans la branche et à l'extérieur de la branche.

Les études et les travaux de l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance donnent lieu à l'établissement de rapports accompagnés d'éventuelles propositions et préconisations.

L'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance établit chaque année un bilan d'activité.

### Titre II La gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) au niveau des entreprises

La gestion des emplois et des parcours professionnels vise à mettre en œuvre, à court et moyen terme, des mesures permettant d'anticiper, d'organiser et d'adapter les emplois et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et de l'ensemble des évolutions externes.

Il s'agit d'une démarche de gestion prospective qui permet d'accompagner le changement. Elle doit permettre d'appréhender, collectivement, les questions d'emploi et de compétences et de construire des solutions transversales répondant simultanément aux enjeux de tous les acteurs concernés : les entreprises, leurs salariés et l'ensemble des territoires concernés.

### Article 5 | *La négociation au niveau de l'entreprise*

Le niveau pertinent de la mise en œuvre opérationnelle d'une démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels est celui de l'entreprise.

À cet égard, il est rappelé que les entreprises d'au moins 300 salariés remplissent l'obligation triennale d'ouvrir une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, telle que définie par l'article L. 2242-20 du code du travail.

À défaut d'accord d'entreprise, les éléments prévus à l'article précité font l'objet d'une consultation du comité social et économique de l'entreprise.

Les entreprises de moins de 300 salariés négocient un accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Cette négociation porte notamment sur la mise en place d'un dispositif de gestion des emplois et des parcours professionnels, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation professionnelle et d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.

Dans ce cadre, les entreprises sont également incitées à négocier des dispositifs, notamment en termes d'évolution professionnelle, pour les salariés positionnés sur des métiers identifiés en décroissance voire en disparition, compte tenu de l'évolution des compétences nécessaires à leur exercice.

La démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels des entreprises s'appuie sur les dispositifs de la branche et les actions déployées par ceux-ci.

Dans ce cadre, la gestion des emplois et des parcours professionnels a pour objet, en fonction de la stratégie de l'entreprise, l'élaboration de plans d'actions visant à anticiper et organiser l'adéquation des compétences de l'ensemble des salariés pour sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité.

La mise en œuvre de la stratégie relève du pouvoir de direction de l'employeur qui élabore la démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels en impliquant les différents acteurs : management opérationnel, ressources humaines, représentants du personnel et salariés.

### Article 6 | *La mobilité et les mesures d'incitation*

La mobilité constitue un enjeu majeur à court et moyen terme, dans la mesure où la mise en place de modèles organisationnels souples et agiles constitue une tendance de fond.

Les enjeux de professionnalisation, tant individuelle que collective, et d'adaptation aux évolutions, nécessitent que les managers, avec l'appui des directions des ressources humaines, accompagnent les salariés dans leurs projets de mobilité.

La mobilité permet :

– aux entreprises d'assurer le maintien en emploi et de développer l'employabilité de leurs salariés, tout en assurant la pérennité et le développement des compétences.

Dans le cas où les entreprises sont amenées à mettre en œuvre des mobilités fonctionnelles et/ou géographiques, elles s'efforcent de favoriser des évolutions professionnelles qui reconnaissent l'expérience et les compétences acquises des salariés, de veiller au maintien des niveaux de qualification et de rémunération, et de prévoir un plan d'accompagnement dédié à chaque situation.

Elles sont invitées à développer des dispositifs liés à la mobilité géographique, négociés dans le cadre d'accord d'entreprise, devant comporter *a minima* des mesures d'accompagnement. À ce titre, l'accord prévoit notamment les modalités de prise en charge des frais engagés pendant la période de reconnaissance, des frais de

déménagement et des frais d'installation. Il peut proposer un dispositif d'accompagnement à la recherche d'emploi du conjoint.

En l'absence de clauses de mobilité contractuelle, les modalités de déplacement intervenant dans le cadre de la mobilité professionnelle géographique seront étudiées et discutées entre la direction, le comité social et économique et les délégués syndicaux, notamment s'agissant des mesures à prendre à l'égard du personnel pour lequel les changements de lieux de travail pourraient présenter des inconvénients. Dans ce cadre, les entreprises sont attentives à proposer *a minima* un poste cible au sein du même bassin d'emploi.

Les dispositions prévues à l'article L. 2254-2 du code du travail peuvent éventuellement trouver à s'appliquer.

– aux salariés une dynamique d'évolution par les opportunités d'emplois qu'elle favorise, et ainsi de faire évoluer leurs compétences, leur classification et/ou leur statut et, éventuellement, leur mobilité au sein de leur bassin d'emploi ou vers un nouveau bassin d'emploi correspondant à leur projet et à leur souhait de carrière en conciliant vie personnelle et vie professionnelle.

L'expression du souhait, facilitée par le manager dans le cadre des entretiens de parcours professionnels, permet aux entreprises d'offrir des opportunités aux salariés dans leurs évolutions professionnelles.

Les salariés peuvent bénéficier, avec l'accord de leur employeur, d'une période de "mobilité volontaire sécurisée" dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### Article 7 | *L'information et consultation du comité social et économique (CSE)*

L'entreprise, dans le cadre de sa politique de gestion des emplois et des parcours professionnels, doit, en s'appuyant notamment sur les travaux de la branche :

– présenter au comité social et économique l'état des actualisations éventuellement réalisées de ses fiches emplois, et les effets subséquents en résultant sur le classement conventionnel ;

– identifier, à horizon de 3 ans, les emplois considérés comme en décroissance voire en disparition, et mettre en place un accompagnement et un suivi spécifiques pour les salariés les occupant, afin de leur permettre de se repositionner sur de nouvelles activités. L'entreprise s'assure en particulier que les efforts de formation sont investis en priorité pour ces salariés. Elle prévoit les accompagnements possibles, en vue de faciliter les reconversions professionnelles.

Chaque année, l'entreprise rend compte, dans le cadre du dialogue social, de l'investissement formation réalisé et des actions mises en œuvre pour accompagner ses collaborateurs (dépenses budgétaires affectées, analyse qualitative des process).

Dans le cadre des consultations annuelles obligatoires sur les orientations stratégiques de l'entreprise, et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, les informations en lien avec celles fournies par l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance sont mises à disposition du comité social et économique.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le comité social et économique est informé et consulté sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs.

Afin que le comité social et économique puisse jouer effectivement son rôle consultatif, l'information sur les mesures envisagées de nature à affecter le volume

ou la structure des effectifs sera réalisée de telle sorte qu'un délai de trois mois au moins soit respecté entre la date d'envoi du document visé au paragraphe suivant et la décision définitive de la direction.

L'information donnée par l'entreprise au comité social et économique doit être accompagnée d'un document écrit exposant les raisons économiques, financières ou techniques de la décision projetée et, lorsque les modifications envisagées comportent des conséquences pour les salariés, les dispositions prévues, à l'intérieur de l'entreprise et au sein du bassin d'emploi concerné, pour limiter les mesures éventuelles de licenciement et faciliter le reclassement du personnel.

## Article 8 | *L'entretien de parcours professionnel*

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, et sauf spécificités pour les salariés nouvellement embauchés qui bénéficient d'un entretien dans l'année de leur embauche, tout salarié, quel que soit l'effectif de l'entreprise bénéficie d'un entretien professionnel tous les quatre ans.

Tous les huit ans, cet entretien fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

En outre, cet entretien est aussi réalisé et enrichi (cf. ci-après article 9.3) d'une part, dans un délai de deux mois à compter de la visite médicale de mi-carrière prévue à l'article L. 4624-2-2 et d'autre part, dans le délai de deux ans précédant le soixantième anniversaire du salarié.

Dans la mesure où l'organisation des entretiens de parcours professionnel est organisée selon une périodicité fonction de l'année, il est rappelé que l'année doit être entendue en année révolue.

### 8.1. L'entretien de parcours professionnel : information à l'embauche et réalisation tous les quatre ans

#### 8.1.1. *Finalités, périodicité, mise en œuvre et contenu*

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie d'un entretien de parcours professionnel avec son employeur au cours de la première année suivant son embauche. Ainsi, le premier entretien de parcours professionnel se tiendra dans l'année qui suit son embauche.

En outre, tout salarié restant employé dans la même entreprise bénéficie d'un entretien de parcours professionnel tous les quatre ans.

Celui-ci est consacré :

– aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel, ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;
– à sa situation et à son parcours professionnel, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
– à ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ;
– à ses souhaits d'évolution professionnelle : ainsi, il peut, le cas échéant, ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience ;
– à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien de parcours professionnel est organisé par l'employeur et mené par une personne en capacité, de par sa fonction, sa formation et son expérience, d'atteindre les objectifs de l'entretien de parcours professionnel précités. Il peut s'agir du supérieur hiérarchique ou d'un représentant de la direction de l'entreprise. L'entretien de parcours professionnel se déroule nécessairement pendant le temps de travail. Cet entretien peut se réaliser en visio-conférence le cas échéant.

Les entreprises forment les personnes réalisant la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation, des métiers de l'entreprise et de leurs évolutions et la détection des besoins de formation.

En outre, l'entretien de parcours professionnel est systématiquement proposé au salarié, si celui-ci n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des 12 mois précédant sa reprise d'activité, à l'issue d'un :

– congé de maternité ;

– congé d'adoption ;

– congé parental d'éducation ;

– congé de proche aidant, ou d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail ;

– arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;

– congé sabbatique ;

– ou d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail ou à l'issue d'un mandat syndical, dans les conditions visées par l'accord de branche du 23 octobre 2025.

Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Les besoins ainsi identifiés et analysés font l'objet, par l'entreprise, et dans la mesure du possible, de propositions de mesures d'accompagnement, notamment d'actions de formation, en lien avec la politique de gestion des emplois et des parcours professionnels de l'entreprise.

Ces propositions peuvent s'inscrire particulièrement dans le cadre du plan de développement des compétences, du compte personnel de formation ou d'une période de reconversion.

#### 8.1.2. *Accompagnement et préparation*

Le salarié peut, pour la préparation de cet entretien, bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle.

L'employeur, pour la préparation de ce même entretien, peut bénéficier d'un conseil de proximité assuré par l'opérateur de compétences. L'employeur peut également être accompagné par un organisme externe.

#### 8.1.3. *Organisation et formalisation*

Or le cas visé ci-dessus, les modalités de préparation et de déroulement opérationnel de l'entretien de parcours professionnel sont définies par les entreprises, compte tenu de leurs caractéristiques et organisations propres.

Le salarié bénéficie, selon une fréquence déterminée par l'entreprise, d'au moins deux entretiens professionnels par période de huit ans. Cette période se compte en année révolue.

Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié qui reprend son activité, à une date antérieure à cette reprise.

Ces modalités d'organisation sont communiquées par écrit à l'ensemble des salariés, après information des instances représentatives du personnel.

Cet entretien de parcours professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont copie est remise au salarié ou mise à sa disposition sous forme dématérialisée.

L'entretien de parcours professionnel ne peut pas porter sur l'évaluation du travail du salarié. Toutefois, pour faciliter les campagnes d'entretiens de parcours professionnel, l'entretien annuel et l'entretien de parcours professionnel peuvent se réaliser le même jour successivement.

Les comptes-rendus des entretiens sont alors distincts.

### 8.2. L'entretien de parcours professionnel renforcé tous les huit ans avec bilan

Tous les huit ans dans la même entreprise à compter du premier entretien de parcours professionnel dans l'année suivant l'embauche, l'entretien de parcours professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet entretien récapitulatif donne lieu à la rédaction d'un document dont copie est remise au salarié ou mise à sa disposition sous forme dématérialisée.

Il permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des huit dernières années, des entretiens de parcours professionnels prévus à l'article 8.1 du présent accord et d'apprécier s'il a :

– suivi au moins une action de formation ;

– acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE ;

– bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'au cours de ces huit années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus (entretien quadriennal, entretien de mi-carrière, entretien de bilan, etc.) et d'au moins une formation autre qu'une formation conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et règlementaires, le compte personnel de formation est abondé suivant les dispositions législatives en vigueur.

### 8.3. L'entretien de parcours professionnel de mi-carrière et l'entretien de parcours professionnel de fin de carrière

Les salariés bénéficient d'un entretien de parcours renforcé en cas de mi-carrière dans le délai de 2 mois à compter de la visite médicale de mi-carrière prévue à l'article L. 4624-2-2 du code du travail.

Cet entretien aborde tous les sujets prévus à l'article 8.1 du présent accord ainsi que, s'il y a lieu et en lien avec les éventuelles mesures proposées par le médecin du travail dans le cadre de la visite médicale de mi-carrière, l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle. À l'issue de cet entretien, un document écrit récapitule, sous forme de bilan, l'ensemble des éléments abordés.

En outre, ce même entretien de parcours professionnel réalisé pour la première fois au cours des deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié aborde tous les sujets prévus à l'article 8.1 du présent accord, ainsi que les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités de passage à temps partiel ou de retraite progressive.

### Article 9 | *Le conseil en évolution professionnelle*

Le conseil en évolution professionnelle a pour objectif de faciliter l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime, ainsi que les financements disponibles, et facilite le recours au compte personnel de formation.

Le conseil en évolution professionnelle accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles sur le territoire.

Il accompagne également les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle. À ce titre, le salarié peut mobiliser son conseil en évolution professionnelle dans le cadre d'une mobilité interne ou externe à l'entreprise, en lien avec la période de reconversion.

Ce service est assuré par des opérateurs nationaux et régionaux, dans le cadre du service public de l'orientation tout au long de la vie organisée par l'État et les régions.

Dans le cadre de l'entretien de parcours professionnel, une information sur le conseil en évolution professionnelle est fournie au salarié.

Dès lors que le recours au conseil en évolution professionnelle est proposé au salarié par l'employeur ou si le salarié occupe un emploi menacé, le conseil en évolution professionnelle sera mobilisé sur le temps de travail, selon des modalités définies par l'entreprise.

Les entreprises s'assureront que les salariés disposent de la possibilité de s'informer sur les évolutions du secteur, ainsi que sur leurs effets sur les métiers et les compétences, grâce aux études et travaux prospectifs de l'observatoire des métiers et des compétences.

### Article 10 | *Le bilan de compétences*

Le bilan de compétences permet aux salariés d'évaluer leurs compétences ainsi que leurs aptitudes professionnelles et personnelles, et ce dans une perspective d'un projet professionnel pour lequel une formation peut être nécessaire.

Tous les salariés quel que soit leur âge peuvent en bénéficier, et en particulier, les salariés exerçant un emploi en décroissance. Les salariés en absence de plus de 24 mois peuvent bénéficier lors de leur retour dans l'entreprise d'une prise en charge d'un bilan de compétences financé par l'entreprise.

### Article 11 | *Le passeport de compétences*

Chaque titulaire de compte personnel de formation peut disposer d'un passeport de compétences grâce au site d'accès dédié au compte personnel de formation, géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Le passeport de compétences permet à chaque salarié de recenser les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle, conformément aux modalités déterminées par les dispositions réglementaires.

Il reste un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire qui seul peut en autoriser la consultation.

## Partie II. Favoriser l'insertion professionnelle et développer les compétences

### Titre III Favoriser l'insertion professionnelle

#### Article 12 | *Actions de la branche et des entreprises en faveur de l'insertion professionnelle*

La politique d'insertion professionnelle de la branche et des entreprises s'inscrit dans une double démarche :

– une démarche sociétale et éducative visant à développer la "citoyenneté sociale", par la transmission des principes et des fondements de la protection sociale aux élèves, étudiants et enseignants, via la mise à disposition de supports pédagogiques et interventions auprès des différents publics concernés ;

– une démarche de promotion des métiers et de professionnalisation via l'accueil de stagiaires, le recours à la formation en alternance et le développement de partenariats avec les écoles et universités.

Dans le cadre de cette double démarche, les entreprises de la branche mènent une politique active en faveur de l'insertion réussie des jeunes sur le marché du travail notamment par l'alternance.

L'évolution qualitative et quantitative de l'alternance au sein de la branche fait l'objet d'un suivi régulier par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

#### Article 13 | *La préparation opérationnelle à l'emploi et les actions collectives d'insertion*

Les parties signataires encouragent le recours à la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou collective.

##### 13.1. La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle est un dispositif qui permet à un demandeur d'emploi inscrit à France Travail, aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, ainsi qu'aux personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles recrutées par une structure d'insertion, d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi proposé.

Elle constitue une mesure qui permet de répondre spécifiquement aux besoins des entreprises qui recrutent.

##### 13.2. La préparation opérationnelle à l'emploi collective

La préparation opérationnelle à l'emploi collective vise à former plusieurs demandeurs d'emploi aux compétences attendues des entreprises, identifiées par une ou plusieurs branches professionnelles.

Si elle concerne des demandeurs d'emploi de moins de 26 ans, elle peut avoir lieu dans un centre de formation d'apprentis.

Les entreprises sont incitées à utiliser ces dispositifs.

#### Article 14 | *Les contrats en alternance*

##### 14.1. Le contrat d'apprentissage

L'apprentissage permet à un jeune de suivre un parcours de formation en alternance dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée de type particulier permettant de préparer une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Les bénéficiaires sont :

– les jeunes de 16 à 29 ans révolus, sauf les jeunes âgés d'au moins de 15 ans qui justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ;

– les anciens apprentis de 30 ans révolus qui préparent un diplôme ou un titre supérieur à celui déjà obtenu (le nouveau contrat doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat) ;

– les anciens apprentis de 30 ans révolus dont le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de leur volonté (le nouveau contrat doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat) ;

– les personnes handicapées sans limite d'âge ;

– les personnes qui projettent de créer ou de reprendre une entreprise qui suppose l'obtention du diplôme ou du titre, sans limite d'âge.

Les entreprises de la branche privilégient la mise en place de contrats d'apprentissage pour les personnes en situation de handicap et les jeunes de moins de 29 ans.

L'observatoire des métiers et des compétences rend compte à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de l'évolution quantitative de l'apprentissage.

### 14.2. Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des publics fragilisés relevant des minima sociaux.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

– aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;

– aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;

– aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 (contrat unique d'insertion).

Le contrat de professionnalisation a pour but l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue par :

– un diplôme d'État ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ;

– un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche ;

– un qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale.

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe en début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée comprise entre 6 à 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour tous les publics éligibles au contrat de professionnalisation, en application des dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail. Pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail, cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois.

La durée de l'action de formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est comprise entre 15 % et 50 % pour l'ensemble des bénéficiaires visant les

qualifications éligibles au dispositif, conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail.

### 14.3. Rémunération des salariés en contrat en alternance

Pendant le contrat ou la période d'apprentissage, la rémunération est fixée en pourcentage du Smic ou du salaire minimum conventionnel, conformément aux dispositions légales en vigueur selon deux critères :

– l'âge de l'apprenti ;

– sa progression dans le cycle de formation (ex: 1re, 2e ou 3e année du contrat).

Les frais annexes à la formation sont pris en charge par l'employeur conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les salariés engagés sous contrats de professionnalisation reçoivent le pourcentage de rémunération fixé par les dispositions légales et réglementaires, compte tenu de leur âge et de leur niveau de qualification, calculé sur la rémunération minimale fixée pour la classe de l'emploi que le salarié apprend à exercer.

### 14.4. Tuteurs et maîtres d'apprentissage. L'accompagnement tutoral

Le tutorat correspond aux fonctions assumées par le maître d'apprentissage du contrat d'apprentissage et le tuteur du contrat de professionnalisation.

Les départs à la retraite à venir au cours des prochaines années au sein des entreprises de la branche vont nécessiter de gérer de manière anticipée les transferts de compétences pour garantir la professionnalisation des salariés.

Le tutorat constitue un outil particulièrement adapté au travers de la capitalisation des compétences actuellement détenues par les salariés de la branche. De plus, le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation en alternance.

Il s'agit d'un dispositif à privilégier car il permet :

– pour les salariés de :
  – favoriser une intégration globale dans l'entreprise en facilitant la transmission des compétences opérationnelles ;
  – clarifier de nouvelles perspectives professionnelles, sources de motivation ;
  – développer l'employabilité du tuteur par l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'exercice de la mission de tuteur ;
– pour l'entreprise :
  – d'éviter la perte des connaissances et des compétences détenues au sein de la branche en organisant le transfert des connaissances et compétences entre salariés ;
  – de reconnaître et de valoriser les connaissances et compétences des salariés ;
  – de fidéliser les salariés par la reconnaissance de leurs connaissances et compétences.

La fonction de maître d'apprentissage/tuteur est essentielle dans la réussite du parcours d'alternance et contribue à réduire les décrochages des alternants.

Aussi, les compétences mises en œuvre dans le cadre de l'activité de maître d'apprentissage/tuteur ont été décrites dans le référentiel d'activité (n° RS5515).

Ce référentiel vise à renforcer les dispositifs d'accompagnement en améliorant la professionnalisation des tuteurs, mais également en permettant que les compétences requises pour l'exercice de la fonction tutorale puissent être acquises, reconnues et valorisées au niveau national.

Les compétences professionnelles mises en œuvre sont regroupées en trois grands domaines :

– accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti ou l'alternant :
  – préparer l'arrivée de l'alternant dans l'entreprise ;
  – accueillir l'alternant à son arrivée ;
  – faciliter l'intégration de l'alternant durant sa période d'essai ;
– accompagner le développement des apprentissages et de l'autonomie professionnelle :
  – suivre le parcours avec le centre de formation ;
  – organiser le parcours au sein de l'entreprise ;
  – accompagner l'alternant dans son apprentissage ;
– participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages :
  – s'appuyer sur des situations de travail pour développer l'apprentissage ;
  – guider la réflexion de l'alternant sur ses activités professionnelles et d'apprentissage ;
  – évaluer les acquis de l'apprentissage en situation de travail.

Pour professionnaliser et sécuriser l'accompagnement tutoral, les entreprises de la branche s'engagent à mettre à disposition des tuteurs les moyens suivants :

– une "formation" obligatoire à l'accompagnement tutoral pour les nouveaux tuteurs visant à acquérir les prérequis, et *a minima* tous les 5 ans pour consolider les fondamentaux de l'exercice de la fonction de tuteur ;
– un dispositif d'échange entre tuteurs ;
– les supports nécessaires à l'exercice de la mission de tutorat : guide du tutorat, charte du tutorat, outils de suivi, vidéos… ;
– un dispositif de communication valorisant le tutorat.

La branche s'engage à accompagner les entreprises qui le souhaitent dans l'élaboration de ces outils.

Le tutorat est basé sur le volontariat du salarié et sa volonté de participer au développement des compétences dans l'entreprise.

Afin de pouvoir assurer sa mission de tutorat dans de bonnes conditions, le salarié tuteur désigné échangera avec son responsable hiérarchique, notamment au début de la mission et à l'occasion de l'entretien annuel, sur la prise en compte de son rôle tutoral et du temps alloué à cette mission dans son activité professionnelle.

Ce temps, attribué et formalisé selon les modalités définies entre l'employeur et le tuteur est consacré exclusivement à l'exercice de sa mission.

Le temps passé à exercer la fonction tutorale est considéré comme temps de travail effectif. Il correspond à une proportion de 15 à 25 % du temps de travail du collaborateur concerné, pour un apprenant. Ce temps peut être majoré si le tuteur a en charge plus d'un alternant.

Hormis le cas de redoublement de l'alternant, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

Les entreprises valoriseront la mission de tuteur ou de maître d'apprentissage, notamment en tenant compte des nouvelles compétences ainsi acquises dans le cadre des évolutions de carrière des personnes exerçant cette fonction.

L'exercice de cette mission donne lieu à l'attribution d'une prime annuelle d'un montant au moins égal à un tiers du montant de la RMMG de la classe 1 niveau A ou

du Smic mensuel si celui-ci est supérieur, selon des modalités fixées au niveau de l'entreprise.

La prime sera égale à deux tiers du montant de la RMMG de la classe 1 niveau A ou du Smic mensuel si celui-ci est supérieur, lorsque le tuteur a pris en charge de manière simultanée deux alternants.

## Titre IV Développer les compétences tout au long de la vie professionnelle

### Article 15 | *Définition de l'action de formation*

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel préalablement déterminé. Elle vise le développement des compétences, en lien ou non avec le poste de travail.

Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont les actions :

– de formation ;

– de formation par alternance ;

– permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;

– les bilans de compétences.

### Article 16 | *Nouvelles modalités de formation professionnelle*

#### 16.1. La formation ouverte et à distance

Une "formation ouverte et/ou à distance" est un dispositif souple de formation organisé en fonction de besoins individuels ou collectifs (individus, entreprises, territoires). Elle comporte des apprentissages individualisés et l'accès à des ressources et compétences locales ou à distance.

Elle n'est pas exécutée nécessairement sous le contrôle permanent d'un formateur.

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend :

– une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;

– une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;

– des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

#### 16.2. L'action de formation en situation de travail

Une action de formation peut être réalisée en situation de travail.

Pour être mise en œuvre, elle doit comprendre :

– l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;

– la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;

– la mise en place de phases réflexives ;

– des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Les phases réflexives sont distinctes des mises en situation de travail et sont destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les

réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'expliciter les apprentissages.

### Article 17 | *Le plan de développement des compétences*

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des transformations économiques et sociales.

Il propose des formations qui participent au développement des compétences et au maintien dans l'emploi des salariés.

Compte tenu de la diversité des situations rencontrées dans les entreprises de la branche, il appartient à chacune d'elles de définir les orientations du plan de développement des compétences et les actions s'y rattachant, en fonction de sa stratégie et de ses spécificités, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation déterminant des orientations générales dans un cadre pluriannuel.

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance.

Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés, dont certaines sont obligatoires. En application de l'article L. 6321-2 du code du travail, une formation obligatoire se définit comme toute action qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Toute action de formation entrant dans ce cadre constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. Elle peut également être réalisée en situation de travail, dans les conditions prévues à l'article 16.2 du présent accord.

Le plan de développement des compétences fait la distinction entre :

- toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et règlementaires ;
- les autres actions de formation qui constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération, à l'exception :
  - des actions de formation déterminées par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, selon le cas, soit dans une limite horaire par salarié, soit dans une limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, fixées par ledit accord ;

    L'accord peut également prévoir les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations se déroulant en dehors du temps de travail ;
  - en l'absence d'accord collectif et avec l'accord du salarié, des actions de formation qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

Les actions définies dans le plan de développement des compétences sont établies en cohérence avec les politiques de gestion prévisionnelle des entreprises. Elles prennent en compte les conclusions tirées de l'analyse des entretiens annuels et des entretiens professionnels.

Pour la mise en œuvre de leur plan de développement des compétences, les entreprises de la branche s'appuient sur le centre de formation et d'ingénierie pédagogique de la fédération Agirc-Arrco.

Le centre de formation et d'ingénierie pédagogique de la fédération Agirc-Arrco a pour missions :

– de concevoir, réaliser et mettre à disposition des formations à destination des salariés qui œuvrent pour le régime de retraite complémentaire ;
– de participer, en lien avec l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance, à l'élaboration des référentiels des activités, des compétences et des connaissances nécessaires à l'élaboration de certificats de qualification professionnelle.

Il peut être amené à répondre aux sollicitations des entreprises externes ayant pour objectif de faciliter leur compréhension des enjeux de la retraite complémentaire.

Le centre de formation et d'ingénierie pédagogique de la fédération Agirc-Arrco facture aux institutions de retraite complémentaire le coût (conception et animation) des formations qu'il dispense.

Il établit chaque année un bilan d'activité à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

Les entreprises portent une attention particulière à la sécurisation des parcours professionnels et à l'évolution professionnelle des publics spécifiques (seniors, travailleurs handicapés, temps partiel…). Elles veillent à favoriser leur accès aux différentes actions de formation destinées au maintien et au développement des compétences, dans le format le plus adapté à leurs attentes et à leurs besoins.

## Article 18 | *Le compte personnel de formation*

### 18.1. Principe du compte personnel de formation et formations éligibles

#### 18.1.1. *Principe*

Le compte personnel de formation est un droit attaché à la personne indépendamment de son statut, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite.

Il permet d'accumuler un crédit d'euros, offrant aux salariés et aux demandeurs d'emploi le bénéfice de formation qualifiante, afin, notamment, d'acquérir une qualification, d'acquérir le socle de connaissances ou de compétences ou de réaliser un bilan de compétences.

Il est rappelé que le titulaire participe au financement de la formation éligible dans les conditions fixées à l'article L. 6323-7 du code du travail, sauf exceptions prévues par le code du travail.

Les modalités de mises en œuvre du compte personnel de formation sont portées à la connaissance des salariés de façon régulière.

#### 18.1.2. *Formations éligibles*

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :

– les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences, tel que défini par la législation en vigueur ;
– les formations sanctionnées par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles ;

– les formations permettant d'obtenir une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles ;
– les formations sanctionnées par une certification ou une habilitation enregistrée au répertoire spécifique ;
– les actions de formation définies par l'article L. 6323-6 II du code du travail, dans les conditions définies par décret.

#### 18.1.3. *Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation*

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation informera régulièrement "Certif Pro" regroupant les "Transitions Pro" sur les formations et certifications répondant aux besoins en emplois ou en compétences stratégiques du secteur.

### 18.2. Alimentation du compte personnel de formation

L'alimentation du compte se fait dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Des abondements sont toutefois possibles au-delà du plafond prévu par le code du travail, notamment par accord d'entreprise.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée en application de la législation en vigueur :
– les salariés travaillant moins de 50 % de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, acquièrent des droits au prorata de leur durée de travail ;
– pour les salariés travaillant au moins 50 % de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, l'alimentation n'est pas proratisée.

Toutefois, les salariés à temps partiel dans le cadre d'un congé parental jusqu'aux trois ans de l'enfant, qui travaillent moins de 50 % de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année, acquièrent le même montant en euros que les salariés à temps complet.

Les salariés qui disposent d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, bénéficient d'un abondement supplémentaire, conformément à la réglementation en vigueur.

Le compte personnel de formation est alimenté annuellement pour chaque salarié.

Les périodes de suspension du contrat de travail au titre du congé de maternité, de paternité ou d'accueil d'un enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant, ou d'un congé parental d'éducation, ou pour maladie professionnelle ou un accident du travail, ou les périodes de maladie dont le plein salaire est garanti par la convention sont intégralement prises en compte pour l'alimentation du compte personnel de formation.

### 18.3. Abondement du compte personnel de formation

#### 18.3.1. *Abonnement collectif en application d'un accord collectif*

Dans le respect de l'accord collectif pouvant définir les formations éligibles et les salariés prioritaires, le cas échéant, chaque salarié pourra bénéficier d'un abondement au moment de la mobilisation de son compte, conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail.

De plus, l'abondement est encouragé pour les salariés :
– exerçant une activité menacée ou occupant un emploi en décroissance ;
– reconnus travailleurs handicapés ;

– reprenant une activité à l'issue d'une période d'absence de 24 mois (congé parental, maladie, proche aidant).

#### 18.3.2. *Abondement individuel*

Conformément à l'article L. 6323-4 II du code du travail, notamment, lorsque le coût de la formation identifiée sur la liste de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte personnel de formation, le salarié pourra demander à son employeur un abondement financier et/ou l'autorisation d'effectuer la formation pendant tout ou partie de son temps de travail avec maintien de sa rémunération.

### 18.4. Mobilisation du compte personnel de formation

#### 18.4.1. *En tout ou partie pendant le temps de travail*

Le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le calendrier de la formation au minimum 60 jours calendaires avant le début de la formation si elle n'excède pas 6 mois, et 120 jours calendaires avant, pour une formation d'une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti vaut acceptation.

#### 18.4.2. *En dehors du temps de travail*

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en intégralité en dehors du temps de travail.

## Article 19 | *Le compte personnel de formation de transition*

Tout salarié, sous réserve du respect des conditions légales et réglementaires, peut entreprendre un projet de transition professionnelle, en vue de changer de métier ou de profession.

Sont éligibles à ce dispositif, les actions de formation certifiantes sanctionnées par :

– une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles ;

– l'acquisition d'un bloc de compétences ;

– une certification enregistrée au répertoire spécifique.

Le salarié mobilise les droits inscrits à son compte personnel de formation, afin que celui-ci contribue au financement de l'action de formation certifiante. Il bénéficie d'un congé spécial lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Dans le cadre de son projet de transition professionnelle le salarié peut bénéficier de l'accompagnement d'un conseiller en évolution professionnelle, pour préparer son projet, élaborer son plan de financement et le mettre en œuvre.

Le projet est présenté à la commission paritaire interprofessionnelle régionale qui apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable prévu, instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

Le salarié bénéficiaire du projet de transition professionnelle a droit, au minimum à la rémunération déterminée par décret.

## Article 20 | *La période de reconversion*

### 20.1. Objet de la période de reconversion

Tout salarié, quel que soit son contrat de travail, son âge et son niveau de qualification, souhaitant bénéficier d'une mobilité professionnelle, qu'elle soit interne ou externe à l'entreprise, peut envisager de réaliser une période de reconversion ayant pour objet l'acquisition :

– d'une qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles ;
– d'une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche ;
– d'un ou de plusieurs blocs de compétences ;
– du socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2 et L. 6323-6 du code du travail.

Pour ce faire, le salarié peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle pendant son temps de travail.

### 20.2. Actions de formation dans le cadre de la période de reconversion

La période de reconversion comprend les actions de formation visant à développer les compétences du salarié.

Ces actions de formation peuvent être organisées à la suite d'une période de mise en situation en milieu professionnel, destinée à découvrir un métier, confirmer un projet ou préparer un recrutement.

Le salarié peut aussi bénéficier de l'acquisition d'un savoir-faire par la mise en pratique d'activités professionnelles liées aux qualifications recherchées.

Il peut aussi faire reconnaître son expérience dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience.

### 20.3. La durée des actions de formation dans le cadre de la période de reconversion

La durée des actions de formation est comprise entre 150 heures et 450 heures, réparties sur une période ne pouvant excéder douze mois, à l'exception de celles permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

Les signataires du présent accord souhaitant inciter les entreprises et les salariés à mobiliser ce nouveau dispositif de formation, actent que cette durée de formation peut être portée à plus de 450 heures, sans pouvoir dépasser 2 100 heures, sur une période ne pouvant excéder 36 mois dans les conditions suivantes :

– certifications au répertoire national des certifications professionnelles sur les métiers en décroissance ;
– préparation d'un certificat de qualification professionnelle interbranches ;
– certifications au répertoire national des certifications professionnelles sur les métiers en forte transformation, liée aux diverses transitions impactant la profession (notamment numériques et démographiques) ;
– certifications au répertoire national des certifications professionnelles sur les métiers en émergence et/ou en tension ;
– tout autre métier, identifié par les partenaires sociaux de la branche, et les certifications au répertoire national des certifications professionnelles ; correspondantes, via une délibération adoptée en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

Pendant la durée des actions de formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

### 20.4. La prise en charge de la période de reconversion

La période de reconversion permet de mobiliser différents dispositifs de formation, notamment le contrat de professionnalisation.

La prise en charge de la période de reconversion est assurée par l'opérateur de compétences, selon les niveaux de prise en charge prévus à cet effet.

En cas de recours à la période de reconversion, le salarié peut donner son accord pour mobiliser, en tout ou partie, son compte personnel de formation :

– pour une mobilité interne à l'entreprise, cette mobilisation ne peut excéder la moitié des droits inscrits à la date de démarrage de la formation ;

– pour une mobilité externe à l'entreprise (exemple : autre entreprise du groupe ou autre entreprise ne relevant de la branche), cette mobilisation n'est pas limitée.

Dans toutes les autres situations, le prestataire de formation n'est pas admis à subordonner l'inscription en formation au versement par le salarié d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

### 20.5. La période de reconversion interne à l'entreprise

Lorsque le salarié bénéficie d'une période de reconversion interne à l'entreprise, les modalités d'organisation de cette période, notamment sa durée, font l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Pendant la période de reconversion, le contrat de travail est maintenu et le salarié perçoit sa rémunération sans modification.

### 20.6. La période de reconversion externe à l'entreprise

Lorsque le salarié bénéficie d'une période de reconversion externe à l'entreprise, son contrat de travail est suspendu.

Cette période de reconversion prend la forme, soit d'un contrat à durée indéterminée, soit d'un contrat à durée déterminée d'au moins six mois.

Un accord écrit entre le salarié et son employeur détermine les modalités de la suspension du contrat, notamment sa durée ainsi que les modalités d'un éventuel retour anticipé du salarié, en cas de rupture de la période d'essai dans l'entreprise d'accueil.

Si à l'issue de la période d'essai effectuée dans l'entreprise d'accueil, le salarié et l'entreprise d'accueil souhaitent poursuivre la relation de travail, le contrat de travail avec l'entreprise d'origine est rompu à l'amiable, selon la procédure applicable à une rupture conventionnelle pour un contrat à durée indéterminée, ou d'un commun accord pour un contrat à durée déterminée.

La rupture du contrat de travail est exclue du champ d'application des dispositions relatives au licenciement pour motif économique.

Si au terme de la période d'essai, l'une ou les deux parties ne souhaitent pas poursuivre leurs relations contractuelles, le salarié retrouve dans l'entreprise d'origine son poste initial ou un poste équivalent avec une rémunération au moins équivalente.

Si le salarié refuse de réintégrer son entreprise d'origine, le contrat de travail est rompu par une rupture conventionnelle s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée, ou d'un commun accord s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée.

### 20.7. Modalités de mise en œuvre de la période de reconversion

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur à la date du présent accord, les périodes de reconversion se mettent en œuvre notamment dans les conditions suivantes :

– la formation est réalisée dans le cadre des actions de formation, de l'action de formation en situation de travail ou de la validation des acquis de l'expérience à l'exclusion de l'alternance ;

– les modalités pédagogiques peuvent être en présentiel, en hybride, ou totalement à distance ;

– en cas de reconversion externe ou interne, un formulaire CERFA permet de matérialiser l'accord du salarié et de l'employeur, étant rappelé que l'initiative du souhait de réaliser la période de reconversion est partagée entre le salarié et l'employeur ;

– la période de reconversion nécessite de réaliser la formation en externe par la conclusion d'une convention de formation : en conséquence, la formation ne peut pas se réaliser en interne dans l'entreprise ;

– la documentation juridique et contractuelle à l'appui de la reconversion (formulaire CERFA, convention de formation, contrat de travail notamment) est transmis à l'opérateur de compétences compétent (celui de l'entreprise d'accueil en cas de reconversion externe et celui de l'entreprise en cas de reconversion interne) dans les 30 jours précédant le début de la période de reconversion, afin qu'il se prononce sur la prise en charge dans les 20 jours suivants la réception des documents.

## Article 21 | *La validation des acquis de l'expérience et la validation des acquis professionnels*

### 21.1. La validation des acquis de l'expérience

Les signataires du présent accord portent une attention spécifique à l'intégration dans les parcours de formation de dispositifs de validation des acquis de l'expérience.

Ce dispositif est ouvert aux salariés justifiant d'un an d'expérience en rapport avec le diplôme ou la certification visée.

#### 21.1.1. *Principe général de la validation des acquis de l'expérience*

Ce dispositif permet, grâce à l'expérience des salariés, d'obtenir :

– un diplôme ou titre à finalité professionnelle ;

– un certificat de qualification professionnelle ;

enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles.

Il permet également d'acquérir des blocs de compétences pouvant aboutir à une certification.

Dans cet esprit, la branche professionnelle et les entreprises de la branche informeront les salariés sur les dispositifs de validation des acquis de l'expérience.

#### 21.1.2. *Conditions d'accès à la validation des acquis de l'expérience*

Tout salarié, quel que soit son âge, son statut, son niveau d'études ou la nature de son contrat de travail, peut accéder à la validation des acquis de l'expérience.

Cette disposition s'applique sous réserve que le salarié ne soit pas déjà engagé dans un parcours de formation initiale correspondant à la certification visée.

Aucune durée minimale d'expérience n'est requise, dès lors que l'activité exercée est en lien avec la certification demandée.

### 21.1.3. *Étapes de la validation des acquis de l'expérience*

■ Information et accompagnement :

Préalablement au dépôt de son dossier de recevabilité, le salarié bénéficie d'une information complète sur le dispositif, notamment les principes, les modalités de mise en œuvre et de financement, ainsi que les certifications disponibles.

■ Dépôt du dossier de recevabilité :

Le salarié constitue un dossier attestant de son expérience en lien avec la certification visée.

Si la certification visée est disponible sur la plateforme France VAE, il doit préalablement s'inscrire sur cette plateforme.

Le dossier de recevabilité comporte les informations relatives à la certification professionnelle ou au bloc de compétences visé, au candidat, à ses expériences, activités et formations, ainsi que l'avis de son accompagnateur sur l'adéquation des formations envisagées par rapport au référentiel de la certification.

Dans un délai de 60 jours à compter de la transmission d'un dossier complet, l'organisme certificateur ou l'employeur notifie la recevabilité du dossier.

■ Constitution du dossier de validation :

Le candidat ayant reçu une décision favorable à sa demande de recevabilité doit alors constituer un dossier de validation destiné au jury. Le salarié peut bénéficier d'un accompagnement pour cette étape.

Ce dossier comprend la description des compétences et connaissances mobilisées par le candidat au cours de son expérience.

Le délai pour constituer et déposer ce dossier est fixé par l'organisme certificateur et est généralement compris entre 2 et 6 mois.

■ Évaluation par un jury :

L'évaluation du dossier du candidat par le jury intervient au maximum avant la fin du 3e mois suivant le dépôt du dossier de validation.

Le jury vérifie si les acquis dont fait état le candidat correspondent aux compétences et connaissances exigées par les référentiels de la certification professionnelle visée.

■ Décision du jury :

Le jury décide de l'attribution ou de la non-attribution de la certification visée.

En cas de validation partielle, le jury précise les compétences à compléter et le délai pour les acquérir.

Le ministère ou l'organisme certificateur notifie le résultat de l'évaluation au candidat et, le cas échéant, à son accompagnateur dans les 15 jours suivant son passage devant le jury.

### 21.1.4. *Le congé pour validation des acquis de l'expérience*

■ Le principe du congé :

Tout salarié qui prend l'initiative de la validation des acquis de l'expérience peut bénéficier d'un congé spécifique pour réaliser les différentes étapes de sa démarche, lorsqu'elles se déroulent en tout ou partie pendant son temps de travail.

■ Le respect d'un délai de 12 mois de franchise :

Le salarié ayant déjà bénéficié d'une autorisation d'absence pour accomplir une validation des acquis de l'expérience ne peut solliciter une nouvelle autorisation à ce même titre dans la même entreprise avant l'expiration d'un délai de 12 mois.

■ La durée maximale de 48 heures du congé :

La durée de l'autorisation d'absence ne peut excéder 48 heures (continues ou discontinues). Cette durée peut être augmentée par accord collectif.

■ Le respect d'un délai de 30 jours avant le début de la validation des acquis de l'expérience :

Le salarié souhaitant bénéficier du congé pour validation des acquis de l'expérience doit adresser une demande d'autorisation d'absence à son employeur au moins 30 jours calendaires avant le début de sa démarche de validation des acquis de l'expérience.

■ La réponse de l'employeur de la demande de congé dans un délai de 15 jours :

Dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la réception de la demande d'autorisation d'absence, l'employeur communique par écrit au salarié son accord ou les motifs de son éventuel refus. À défaut de réponse dans ce délai, l'accord de l'employeur est réputé acquis.

L'employeur peut reporter sa réponse pour des raisons liées au service, dans la limite d'un délai supplémentaire d'un mois maximum à compter de la demande.

■ La rémunération du salarié pendant le congé :

Les heures de congé accordées pour la réalisation de la validation des acquis de l'expérience sont considérées comme du temps de travail effectif et donnent droit au maintien de la rémunération et de la protection sociale du salarié.

### 21.2. La validation des acquis professionnels

La validation des acquis professionnels est un dispositif qui donne la possibilité à un collaborateur de s'inscrire dans un cursus de formation de l'enseignement supérieur sans avoir le diplôme requis. Il ne concerne que les seuls diplômes et titres de l'enseignement supérieur.

Ce dispositif ne permet pas l'obtention d'une certification, mais d'accéder à une formation universitaire, au nom de sa pratique professionnelle antérieure.

## Article 22 | *L'organisation des jurys d'examen ou de validation des acquis de l'expérience*

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury.

Les dépenses liées à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience sont à la charge de l'entreprise. Ces dépenses sont prises en charge selon les modalités définies au niveau de l'entreprise pour la participation des salariés à des actions de formation.

## Article 23 | *La gratification pour diplôme*

Les salariés qui obtiennent une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ou un certificat de qualification professionnelle reconnu par la branche bénéficient d'une prime d'un montant au moins égal à 70 % de la RMMG de la classe 1A ou du Smic mensuel si celui-ci est supérieur, à condition que la préparation de la certification soit expressément inscrite au plan de développement des compétences.

Cette prime est d'un montant au moins égal à 80 % de la RMMG de la classe 1A ou du Smic mensuel, si celui-ci est supérieur, lorsque l'obtention de la certification a été réalisée par la validation des acquis de l'expérience.

Cette prime doit être versée, en une seule fois, dans le mois suivant la présentation de l'attestation de réussite au diplôme, au titre ou à la certification, y ouvrant droit.

La certification du salarié constitue un élément pris en compte dans le cadre de son évolution professionnelle.

La prime n'est pas applicable lorsque la préparation de la certification est l'objet même du contrat de travail (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) et/ou lorsque la formation est sanctionnée par une certification inscrite au répertoire spécifique, lequel regroupe les certifications et habilitations qui correspondent à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles.

## Partie III. Orienter l'offre de formation professionnelle et accompagner l'évolution des certifications

### Titre V Orienter l'offre de formation professionnelle

#### Article 24 | *Les objectifs de la formation professionnelle*

La formation professionnelle est au cœur de la stratégie de développement des entreprises et des salariés et vise à :

– maintenir dans l'emploi chaque salarié tout au long de sa carrière professionnelle et développer son employabilité, sa qualification et son développement professionnel ;

– anticiper les évolutions professionnelles du salarié dans son environnement ;

– faciliter et/ou permettre une transition professionnelle dans le cadre des dispositifs légaux et réglementaires en vigueur ;

– intégrer de nouveaux collaborateurs ;

– favoriser les transmissions des compétences et des savoirs entre les différentes générations de salariés ;

– valoriser les compétences notamment par le biais de l'acquisition de certifications.

Les parties signataires rappellent que la formation est également un facteur important de réduction des inégalités, notamment entre les femmes et les hommes et que les salariés doivent avoir un égal accès à la formation.

À ce titre, les entreprises définissent dans le cadre de la consultation obligatoire sur les orientations stratégiques et la politique sociale, les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle et en mesurer les effets, notamment via les données de formation renseignées au sein de la BDESE et, remontées annuellement auprès de la branche.

Dans le contexte de transition numérique en cours, les partenaires sociaux de la branche considèrent indispensable que les entreprises développent une culture autour de l'intelligence artificielle, pour permettre à tous les salariés d'utiliser cette nouvelle technologie, dans un environnement et un cadre maîtrisé, en laissant un temps d'appropriation suffisant et adapté. À cet égard, en 2024, le volume total des formations spécifiquement consacrées à l'intelligence artificielle s'est élevé à 16 464 heures, soit 2,2 % du volume global de formation, la majorité des modules étant des formations d'acculturation.

Partant de ces constats, le développement des actions d'acculturation, de sensibilisation et de formation sera prévu et mis en œuvre par les entreprises, avec pour objectif d'accompagner la montée en compétences des salariés.

Les parcours, avec des spécialisations par métier et typologie d'acteurs, auront pour objet le bénéfice d'un socle commun de formation sur l'intelligence artificielle générative, les opportunités et responsabilités de l'utilisation avancée de la donnée,

et la maîtrise des outils basés sur de l'intelligence artificielle mis à disposition pour exercer le métier. En particulier, les salariés pourront suivre des formations destinées notamment à développer l'autonomie et la performance dans la rédaction de prompts.

### Article 25 | *Résultats attendus de l'offre de formation*

Il est rappelé l'indispensable implication de la direction générale de l'entreprise pour fédérer et impulser les actions de formation dans le respect du dialogue social.

Pour réussir, la formation doit résulter d'une concertation entre le responsable hiérarchique et le salarié.

Elle doit s'inscrire dans l'adaptation au poste de travail, et plus globalement l'évolution professionnelle et la gestion des carrières, en permettant le développement des compétences à court et moyen terme.

Dans cette démarche, les engagements de chacune des parties sont les suivants :

L'entreprise devra, en s'appuyant notamment sur les travaux de la branche professionnelle :

– présenter, *a minima* tous les ans, les métiers et possibilités d'évolution, dans le cadre de sa politique de gestion des emplois et des parcours professionnels ;
– préparer et accompagner les salariés aux changements mis en œuvre au sein de l'entreprise ;
– accompagner et aider les managers dans l'identification des besoins de formation de leurs collaborateurs ;
– accorder au salarié en parcours de formation le temps nécessaire à son implication dans la formation, et faciliter l'accès au module de formation dans le cadre d'un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
– faciliter l'entrée du salarié dans la démarche de certification de ses compétences, en portant à sa connaissance l'existence des dispositifs existants en ce domaine ;
– aider le salarié à construire un projet professionnel défini par lui, en lien avec les besoins de l'entreprise, et l'accompagner à le concrétiser par de la formation, y compris par l'accès aux dispositifs de financement ;
– définir les métiers identifiés en décroissance voire en disparition, compte tenu de l'évolution des compétences nécessaires à leur exercice, les salariés concernés pour chacun d'entre eux et s'assurer que les efforts de formation sont investis en priorité pour ces salariés. Chaque année, l'entreprise rend compte, dans le cadre du dialogue social, de l'investissement formation réalisé pour ces collaborateurs.

Le responsable hiérarchique devra relayer et expliciter les orientations en matière d'emplois, de formation professionnelle et de certification au sein de l'entreprise.

Le salarié devra :

– participer aux formations lui permettant de maintenir ou d'acquérir des compétences et/ou de mettre à jour ses connaissances et compétences nécessaires à la tenue de son poste de travail ;
– être acteur de son parcours professionnel, avec l'aide de la direction des ressources humaines, en s'informant sur les emplois et formations existantes, afin de développer son employabilité et favoriser son évolution professionnelle.

### Article 26 | *Négociation au niveau des entreprises et base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)*

Dans le cadre des consultations obligatoires applicables aux entreprises d'au moins 50 salariés, celles-ci, d'une part, déterminent les orientations stratégiques, en lien

avec la situation actuelle et prévisionnelle de l'emploi et des qualifications, et d'autre part définissent leur politique sociale et les conditions de travail et d'emploi.

À ce titre, les entreprises identifient notamment les axes prioritaires en termes d'accompagnement et de formation certifiante.

Il est rappelé que les consultations du comité social et économique doivent systématiquement intégrer l'évaluation des conséquences environnementales des projets ou décisions de l'employeur susceptibles d'affecter l'environnement.

L'avis du comité social et économique sur les orientations stratégiques est transmis au conseil d'administration de l'entreprise.

Les informations relatives au plan de développement des compétences doivent être mises à disposition des membres du comité social et économique dans la base de données économiques, sociales et environnementales.

En outre, il est rappelé que la base de données économiques, sociales et environnementales rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique, ainsi qu'un bilan de la mise en œuvre des actions de formation entreprises à l'issue des entretiens de parcours professionnel ou des périodes de reconversion.

Eu égard au rôle majeur que les représentants du personnel ont à jouer dans l'information des salariés sur les dispositifs de formation, une action de formation destinée à appréhender les évolutions du droit de la formation professionnelle est proposée aux membres du comité social et économique et de la commission de formation, lorsqu'elle existe.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité social et économique constitue une commission de la formation.

Cette commission est chargée :

– de préparer les délibérations du comité social et économique ;
– d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
– d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés ;
– d'effectuer le suivi annuel de l'utilisation des comptes personnel de formation coconstruits ou cofinancés entre l'employeur et le salarié.

Le temps passé par les membres de la commission de la formation qui ne seraient pas membres du comité social et économique, aux réunions de ladite commission, consacrées à l'examen du plan de développement des compétences, leur est payé comme temps de travail dans la limite globale de 20 heures par an et de 5 heures par personne.

Les entreprises mettent à la disposition du comité social et économique et des membres de la commission formation les résultats des travaux de l'observatoire des métiers et des compétences de la branche, selon des modalités à déterminer à leur niveau.

## Titre VI Accompagner l'évolution des certifications professionnelles

### Article 27 | *Certificat de qualification professionnelle*

Les parties signataires du présent accord sont attachées aux certifications créées paritairement : le certificat de qualification professionnelle interbranche et le certificat de qualification professionnelle "conseiller entreprise".

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation crée et délivre les certificats de qualifications professionnelles.

Le centre de formation et d'ingénierie pédagogique de la fédération Agirc-Arrco participe, en lien avec l'observatoire des métiers et des compétences de la retraite complémentaire et de la prévoyance, à l'élaboration des référentiels des activités, des compétences et des connaissances nécessaires à l'élaboration de certificats de qualification professionnelle.

L'obtention d'un certificat de qualification professionnelle peut se faire par l'obtention progressive de blocs de compétences, qui donnent lieu à la délivrance d'une attestation de validation de compétences.

Pour les salariés qui ne peuvent présenter certains blocs de compétences, en raison de l'absence de pratique dans le domaine concerné, l'entreprise s'engage à leur permettre d'y accéder par une mise en situation, afin d'obtenir à terme le certificat de qualification professionnelle.

Les entreprises de la branche accordent une autorisation d'absence aux salariés pour le temps consacré au déroulement des épreuves et prennent en charge les frais afférents au déplacement.

Les entreprises de la branche accordent les autorisations d'absence aux salariés appelés à participer au jury de validation, dans les conditions définies à l'article L. 3142-42 du code du travail.

L'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, ou d'un certificat de qualification professionnelle de la branche ouvre droit au versement de la prime telle que définie à l'article 25 du présent accord.

## Partie IV Investir dans les actions d'acquisition et de développement des compétences

### Article 28 | *Niveau minimal d'investissement formation*

Les entreprises concourent au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation de leurs salariés, en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Elles déclinent notamment les orientations générales déterminées au niveau de la branche, destinées à améliorer la qualité des formations dispensées ainsi que leur adéquation aux besoins actuels et futurs des entreprises et des salariés.

L'investissement ainsi réalisé est présenté aux représentants du personnel.

Le montant total annuel de l'investissement formation des entreprises de la branche est fixé globalement, par entreprise, à 2,5 % minimum de la masse salariale.

Pour calculer le pourcentage de l'investissement formation, sont pris en compte :

– la contribution unique à la formation professionnelle versée en application de la législation en vigueur, exclusion faite de la cotisation obligatoire relative à l'apprentissage ;
– le budget alloué aux actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences, y inclus le cas échéant les abondements au compte personnel de formation financés par l'employeur ou le maintien de la rémunération en cas de mobilisation du compte personnel de formation.

L'enquête sur la formation professionnelle menée annuellement par l'observatoire des métiers et des compétences est présentée à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation et permet, notamment, de connaître le taux d'accès

des salariés à la formation professionnelle continue, la nature des formations et les dispositifs utilisés, la durée moyenne des actions de formation, les caractéristiques sur les salariés formés et le taux d'investissement des entreprises de la branche.

### Partie V. Recourir aux services de l'OPCO

#### Article 29 | *Uniformation, opérateur de compétences (OPCO) de la cohésion sociale*

Les partenaires sociaux de la branche retraite complémentaire et prévoyance désignent Uniformation, OPCO de la cohésion sociale, comme l'OPCO compétent.

L'OPCO a notamment pour missions :

– d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
– de financer les périodes de reconversion dans le respect des dispositions légales, conventionnelles et réglementaires applicables ;
– d'assurer la prise en charge des périodes de reconversion selon les niveaux prévus à cet effet ;
– d'apporter un appui technique à la branche pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et pour sa mission de certification ;
– d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises et de promouvoir l'alternance ;
– de promouvoir les formations réalisées en tout ou partie à distance ou les actions de formation en situation de travail auprès des entreprises ;
– de contribuer au financement des études réalisées par l'observatoire des métiers et des compétences.

La branche s'appuiera sur les travaux de l'OPCO en examinant les données fournies par ce dernier.

La branche participera à la section paritaire professionnelle "protection sociale" créée au sein de l'OPCO de la cohésion sociale, en vue de favoriser les travaux interbranches.

### Titre VII Dispositions finales

#### Article 30 | *Entrée en vigueur et durée de l'accord*

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

Il se substitue alors en totalité aux dispositions de l'annexe II de la présente convention collective.

Il est conclu pour une durée de quatre ans.

#### Article 31 | *Bilan de l'accord*

Les partenaires sociaux se réuniront, dans un délai de deux ans suivant l'entrée en vigueur de l'accord, pour effectuer un premier bilan de son application.

Ce bilan sera présenté à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation. »

*Fait à Paris, le 18 mars 2026.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010 | Convention collective nationale

IDCC : **1978** | **FLEURISTES, VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS**

# Avenant du 23 février 2026

relatif à la mise à jour de la convention collective concernant la maternité et la paternité

NOR : *ASET2650382M*

IDCC : *1978*

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

**PRODAF ;**

**SNPCC ;**

**FFAF ;**

**UNF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS ;**

**FEC FO ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Afin de renforcer les garanties sociales des salarié(e)s de la branche en matière d'indemnisation du congé maternité et du congé paternité et d'accueil, ainsi qu'en vue d'améliorer la qualité et la vie au travail, les partenaires sociaux de la branche ont négocié et signé le présent avenant en vue :

– d'une part, de modifier l'article 8.3 « Maternité » de l'accord collectif du 29 septembre 2020 étendu ;

– et d'autre part, de créer un article 8.4 « Paternité et accueil de l'enfant pour le second parent » complétant ledit accord collectif.

## Article 1er | *Champ d'application*

Le présent avenant concerne les entreprises de la branche visées à l'article 1.1 de l'accord collectif portant mise à jour de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers en date du 29 septembre 2020 étendu, ainsi que leurs salarié(e)s.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-1 alinéa 3 du code du travail, le présent avenant, dont le champ d'application est national, s'applique, sauf dispositions contraires, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de 6 mois à compter de leur date d'entrée en vigueur.

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

Afin de favoriser une mutualisation du régime et en raison de la nature des stipulations qu'il révise ou met en place, le présent avenant ne comporte aucune disposition spécifique, au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés. Au surplus, en raison de la configuration de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, les situations de ces entreprises sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent avenant.

## Article 3 | *Modifications de l'article 8.3 de l'accord collectif du 29 septembre 2020 étendu*

Le nouvel article 8.3 de l'accord collectif du 29 septembre 2020 étendu est rédigé selon les termes ci-dessous :

> « Maternité. Adoption
>
> Les conditions de travail, d'embauche, de mutation et de protection sociale des salariées en état de grossesse sont définies par les dispositions législatives et règlements en vigueur, et notamment les articles L. 1225-1 et suivants du code du travail. Les femmes en état de grossesse bénéficieront d'un congé de maternité qui sera accordé conformément aux dispositions légales en vigueur.
>
> À compter du 1er juillet 2026, les salariées ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et d'affiliation au jour de l'arrêt de travail pour maternité bénéficieront de leur salaire intégral pendant la durée de leur absence sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale. Ces dispositions portant sur un avantage lié à la naissance, s'applique de plein droit aux salariés en congé d'adoption, conformément aux dispositions légales en vigueur.
>
> À l'issue de son congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, sous réserve que la salariée de retour d'un congé de maternité ou d'adoption bénéficie des augmentations générales, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles accordées pendant son absence aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle, selon les conditions déterminées par la loi et par l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 20 septembre 2023. Elle bénéficie en outre d'un entretien de parcours professionnel.
>
> Si son état de santé, médicalement constaté, l'exige, la salariée enceinte peut être affectée temporairement à un autre emploi. Le changement d'affectation à l'initiative

de l'employeur ou de la salariée n'entraînera aucune diminution de la rémunération ni de changement de coefficient. L'affectation temporaire prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial et, en toute hypothèse, en début de la suspension du contrat de travail.

À partir du quatrième mois de leur grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à entrer le matin 15 minutes après et à sortir le soir 15 minutes avant l'horaire habituel de travail, sans réduction de salaire. L'employeur et la salariée peuvent convenir, d'un commun accord, d'une répartition différente de la réduction d'horaire de 30 minutes par jour, ou sur demande de la salariée, les 30 minutes par jour peuvent être cumulées en 1 seule fois dans la semaine. Compte tenu de cette précision, le dernier alinéa de l'article 3.2 C 2° de l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 20 septembre 2023 portant sur l'aménagement de poste pendant la grossesse est complété et modifié en conséquence.

Par ailleurs, les salariées enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues par le code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou de la personne bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Les salariés engagés dans une procédure d'adoption bénéficient d'autorisations d'absence pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément prévu à l'article L. 225-2 du code de l'action sociale et des familles. Le nombre maximal d'autorisations d'absence dans le cadre d'agrément d'adoption a été fixé à 5.

Ces absences (temps d'examen et trajets aller-retour) n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux et conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

En outre, des dispositions particulières sont applicables au regard de l'accord national du 9 décembre 2009 sur l'égalité des femmes et des hommes, modifié par l'accord collectif signé le 20 septembre 2023, et ses divers avenants étendus, et conformément à l'accord collectif relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement du 8 juillet 2011 étendu.

Enfin, il est ici rappelé, que pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, le ou la salarié(e) peut demander soit à bénéficier d'un congé parental d'éducation, soit à travailler à temps partiel pour une durée minimale de 16 heures par semaine. Pour bénéficier de ces dispositions, le ou la salarié(e) doit avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la demande de congé parental d'éducation. L'employeur ne peut pas s'y opposer. La durée et les conditions de mise en œuvre du congé parental sont réglées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

## Article 4 | *Création d'un article 8.4 à l'accord collectif du 29 septembre 2020 étendu*

Il est créé un article 8.4 intitulé « Paternité et accueil de l'enfant pour le second parent ». Celui-ci dispose :

> « Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le salarié a droit à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant après sa naissance. Ce congé est accordé au père salarié, ainsi que, le cas échéant, au conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité, et à la mèrequi n'a pas accouché pour un couple de femmes (mariées, pacsées ou en union libre).
>
> Le congé de paternité et d'accueil pour le second parent est accordé au salarié sans condition d'ancienneté, quelle que soit la nature de son contrat de travail.
>
> La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour le second parent est de 25 jours calendaires (4 jours calendaires obligatoires et 21 jours calendaires facultatifs) ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.
>
> Le salarié doit avertir son employeur au moins 1 mois avant la date de début du congé et de la durée du congé.
>
> Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour le second parent entraîne la suspension du contrat de travail. Sa durée est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à l'ancienneté. À la fin de son congé, le salarié retrouve son précédent emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Par emploi similaire, il faut entendre un emploi dont les tâches confiées sont comparables à celles de l'emploi précédent, sans modifications contractuelles (pas de baisse de rémunération ou de coefficient…).
>
> Pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour le second parent, le salarié ne peut pas être licencié, sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif autre que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.
>
> Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour le second parent est indemnisé par l'organisme de sécurité sociale dont relève le salarié (hors congé de naissance) dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur (durée d'immatriculation, heures de travail, montant des cotisations...).
>
> Le salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et d'affiliation au jour de la prise du congé, a droit au maintien du salaire pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour le second parent, dans le cadre du régime de prévoyance de la branche, déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale. »

Le dernier alinéa de l'article 8.4 s'applique à compter du 1er juillet 2026.

## Article 5 | *Dispositions finales*

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord prendra effet le 1er jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, sauf pour les dispositions portant sur la garantie maintien de salaire

pour le congé maternité et le congé paternité et d'accueil de l'enfant pour le second parent, qui s'appliqueront sous réserve de la signature et de l'extension d'un avenant modifiant le régime prévoyance de la branche et au plus tard le 1er juillet 2026.

*Fait à Paris, le 23 février 2026.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010 | Convention collective nationale

IDCC : **1978** | **FLEURISTES, VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS**

# Avenant rectificatif du 23 février 2026

relatif au champ d'application territorial

NOR : *ASET2650384M*

IDCC : *1978*

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

**PRODAF ;**
**SNPCC ;**
**FFAF ;**
**UNF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**
**CFTC CSFV ;**
**FS CFDT ;**
**UNSA FCS ;**
**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Les partenaires sociaux, réunis en CMPPNI en date du 10 décembre 2025, sont convenus de compléter et modifier, par le présent avenant rectificatif, l'article 1.1 A de l'accord collectif portant mise à jour de la convention collective nationale de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, signé le 29 septembre 2020 et étendu par arrêté ministériel en date du 17 décembre 2021 (*Journal officiel* du 23 décembre 2021), en vue de sa mise en conformité avec l'article L. 2222-1 alinéa 3 du code du travail.

## Article 1er | *Modification de l'article 1.1 A de l'accord collectif du 29 septembre 2020 étendu*

L'article 1.1 A intitulé « Objet de la convention collective » de l'accord collectif du 29 septembre 2020 étendu, est modifié et remplacé par les dispositions ci-dessous :

> « La présente convention collective a pour objet de régler, sur l'ensemble du territoire national, les conditions d'emploi, de travail et de formation profession-

nelle des salarié(e)s ainsi que de leurs garanties sociales pour toutes les catégories professionnelles.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-1 alinéa 3 du code du travail, la présente convention, ainsi que les accords et avenants à venir s'y référant, dont le champ d'application est national, s'appliquent, sauf dispositions contraires, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de 6 mois à compter de leur date d'entrée en vigueur. »

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

Le présent avenant rectificatif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, pour les motifs énoncés à l'article 11.3 de l'accord collectif du 29 septembre 2020 étendu, auquel le présent avenant est rattaché.

## Article 3 | *Dispositions finales*

Le présent avenant rectificatif est conclu à durée indéterminée, et entre en vigueur au lendemain de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il est soumis aux conditions légales de révision et de dénonciation.

Il fera l'objet de la procédure relative au dépôt, à la demande d'extension et à la publicité, conformément aux dispositions légales en vigueur.

*Fait à Paris, le 23 février 2026.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010 | Convention collective nationale

IDCC : **1978** | **FLEURISTES, VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS**

# Avenant n° 4 du 23 février 2026

à l'accord du 13 mai 2016
relatif au régime de prévoyance

NOR : *ASET2650383M*

IDCC : *1978*

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

**PRODAF ;**

**SNPCC ;**

**FFAF ;**

**UNF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS ;**

**FEC FO ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Afin de renforcer les garanties sociales des salarié(e)s de la branche en matière d'indemnisation du congé maternité et du congé paternité et d'accueil, ainsi qu'en vue d'améliorer la qualité et la vie au travail, les partenaires sociaux de la branche ont négocié et signé le présent avenant en vue :

– de modifier l'article 4.2.6 relatif au maintien de salaire afin d'y intégrer le congé maternité et l'adoption ;

– et d'autre part, de modifier l'article 4.2.7 relatif à la garantie incapacité de travail afin d'y intégrer le congé paternité.

## Article 1er | *Modification de l'article 4.2.6 de l'accord du 13 mai 2016 relatif à la prévoyance*

L'article 4.2.6 de l'accord du 13 mai 2016 relatif à la prévoyance dans la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers est complété comme suit :

« A. Maintien de salaire. Indemnités quotidiennes

Définition

Cette garantie prévoit la prise en charge des prestations des dispositions relatives au maintien de salaire pour tout salarié ayant une ancienneté de 1 an dans l'entreprise (quelle que soit son ancienneté dans la branche) ou 2 ans dans la branche professionnelle (et moins de 1 an dans l'entreprise) à la date de l'arrêt de travail. L'ancienneté dans l'entreprise est calculée selon les modalités définies à l'article 4.5 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers.

L'ancienneté dans la branche professionnelle, entendue comme étant l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de ladite convention collective nationale fleuristes, vente et services des animaux familiers, s'apprécie de façon continue ou non. La garantie maintien de salaire est versée après une franchise de 3 jours. L'interruption doit être totale et continue. Cette franchise ne s'applique pas en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

Montant

Le montant des prestations est fixé selon l'ancienneté dans la branche de façon continue ou non et l'ancienneté dans l'entreprise. Il faut avoir au minimum soit 2 ans dans la branche, soit 1 an dans l'entreprise. L'indemnisation se calcule comme suit (sous déduction des prestations de la sécurité sociale) :

| Garantie maintien de salaire | | |
|---|---|---|
| **Ancienneté dans l'entreprise** | **Indemnisation à 90 %** | **Indemnisation à 70 %** |
| De 1 à 5 ans inclus | 30 jours | 30 jours |
| De 6 à 10 ans inclus | 40 jours | 40 jours |
| De 11 à 15 ans inclus | 50 jours | 50 jours |
| De 16 à 20 ans inclus | 60 jours | 60 jours |
| De 21 à 24 ans inclus | 70 jours | 70 jours |
| De 25 à 29 ans inclus | 80 jours | 80 jours |
| Plus de 30 ans | 90 jours | 90 jours |

| Garantie maintien de salaire | | |
|---|---|---|
| **Ancienneté dans la branche** | **Indemnisation à 90 %** | **Indemnisation à 70 %** |
| De 2 à 5 ans inclus | 30 jours | 30 jours |
| De 6 à 10 ans inclus | 40 jours | 40 jours |
| De 11 à 15 ans inclus | 50 jours | 50 jours |
| De 16 à 20 ans inclus | 60 jours | 60 jours |
| De 21 à 24 ans inclus | 70 jours | 70 jours |
| De 25 à 29 ans inclus | 80 jours | 80 jours |
| Plus de 30 ans | 90 jours | 90 jours |

### B. Maternité. Adoption

À compter du 1er avril 2026, les salariées ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise au jour de l'arrêt de travail pour maternité bénéficieront de leur traitement intégral pendant la durée de leur absence sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'adoption, sous réserve que la sécurité sociale ait admis l'assuré au bénéfice des prestations correspondantes.

L'indemnité est versée pendant la durée du congé légal de maternité ou d'adoption et pour toute la durée d'attribution des prestations par la sécurité sociale. »

## Article 2 | *Modification de l'article 4.2.7 de l'accord du 13 mai 2016 relatif à la prévoyance*

L'article 4.2.7 de l'accord du 13 mai 2016 relatif à la prévoyance dans la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers est complété comme suit :

### « Garantie incapacité de travail

#### Définition

Elle a pour objet le versement d'indemnités journalières au salarié en incapacité totale temporaire de travail. Elle est payée en complément des prestations en espèces versées par la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie, accident de travail ou de trajet, maladie de longue durée ou maladie professionnelle.

Est considéré comme atteint d'une incapacité temporaire et totale le salarié qui se trouve dans l'obligation de cesser son activité à la suite d'un accident ou d'une maladie, et bénéficie à ce titre du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, au titre de l'assurance maladie ou de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles.

#### Montant

Le montant des prestations s'élève à 70 % du traitement de base, sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale. Le versement intervient à l'issue de la période de maintien de salaire.

#### Franchise

Les salariés de moins de 2 ans d'ancienneté dans la branche et de moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront de cette présente garantie après application d'une franchise de 180 jours continus.

La franchise court pendant la période continue d'arrêt de travail et débute au 1er jour de cette période. Il est précisé que pour le salarié qui a commencé à bénéficier du paiement des indemnités journalières, une reprise du travail inférieure à 2 mois n'entraîne qu'une suspension du paiement sans application d'un nouveau délai de carence pour autant que le nouvel arrêt de travail résulte de la même affection ou du même accident et que le salarié en apporte la preuve.

#### Temps partiel thérapeutique

Le salarié en situation de temps partiel thérapeutique sera indemnisé par l'organisme assureur en complément des prestations versées par la sécurité sociale.

Il sera fait un calcul entre le salaire que reçoit l'assuré en tant que travailleur actif et l'indemnité qu'il reçoit en tant que salarié en arrêt total d'activité pour raison de santé.

Le montant de l'indemnité totale reçu par le salarié en état de temps partiel thérapeutique sera calculé sur la base du prorata entre les deux montants ci-dessus calculés au prorata de son taux d'activité.

Durée de paiement

L'indemnité journalière cesse au plus tard :

– dès la fin du versement des indemnités journalières par la sécurité sociale ;

– au 1 095e jour d'arrêt de travail ;

– à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par la sécurité sociale ;

– à la date d'effet de la liquidation des droits au titre de l'assurance vieillesse de la sécurité sociale ;

– à la date de reprise du travail ;

– en cas de décès, au jour du décès.

Clause de plafonnement

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié au titre des prestations en "espèces" de la sécurité sociale, du maintien de salaire par son employeur, du présent régime de prévoyance et des sommes versées au titre de la législation sur le chômage, ou d'une reprise d'activité à temps partiel ne peut être supérieur au salaire net d'activité calculé en fonction du salaire de référence servant de base au calcul des prestations, éventuellement revalorisé.

Congé paternité

Le salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise au jour de la prise du congé, a droit au maintien du salaire pendant le congé de paternité et d'accueil, déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale. »

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

Afin de favoriser une mutualisation du régime et en raison de la nature des stipulations qu'il révise ou met en place, le présent avenant ne comporte aucune disposition spécifique, au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés. Au surplus, en raison de la configuration de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, les situations de ces entreprises sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent avenant.

## Article 4 | *Révision et dénonciation*

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

## Article 5 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur au 1er juillet 2026.

## Article 6 | *Publicité et dépôt*

Les organisations signataires conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui sera déposé conformément aux dispositions des articles L. 2261-1, L. 2231-6, L. 2261-15, D. 2231-1 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 23 février 2026.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3300 | Convention collective nationale

IDCC : **2128** | **MUTUALITÉ**

# Accord de méthode du 16 décembre 2025

relatif à la révision et à la modernisation de la convention collective

NOR : *ASET2650381M*

IDCC : *2128*

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

**ANEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Dans le cadre de leur volonté commune d'inscrire la convention collective de la mutualité dans la durée et de lui permettre de toujours mieux répondre aux attentes des salariés et des entreprises du secteur, les partenaires sociaux ont décidé de négocier des mesures visant à réviser et à moderniser certains de ses éléments structurants ayant trait principalement à la rémunération et à la classification.

En effet, face à la nécessité d'améliorer l'attractivité et la lisibilité de la convention collective de la mutualité, les partenaires sociaux ont fait le choix de s'inscrire dans une dynamique positive et proactive de révision d'une partie des dispositifs. L'objectif consiste à moderniser la convention collective de la mutualité et à assurer, par la clarté et la précision rédactionnelle, la sécurité juridique des salariés et des entreprises ainsi qu'à donner des repères pour construire de réels parcours professionnels.

Pour mémoire, un accord de méthode à durée déterminée dont l'objet était de fixer le champ des travaux de modernisation de la convention collective de la mutualité, ainsi que leur cadencement et les moyens alloués aux partenaires sociaux pour les mener à bien a été signé par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche le 15 mars 2019. Cet accord est arrivé à terme le 31 décembre 2020.

Trois nouveaux accords de méthode à durée déterminée relatifs à la révision et à la modernisation de la convention collective de la mutualité ont été signés par l'ensemble des partenaires sociaux le 12 mars 2021, le 15 juin 2023 et le 4 février 2025 dont le terme est fixé le 31 décembre 2025.

Afin de poursuivre les travaux de révision et de modernisation, les partenaires sociaux décident de conclure un nouvel accord de méthode pour l'année 2026.

## Article 1er | *Objet des travaux*

Le présent accord a pour champ d'application les travaux menés en 2026 portant sur les thématiques suivantes :

– révision de la RMAG, mise en place d'un salaire minimum par classe et réflexion autour de la notion d'emplois-repères ;

– révision de l'architecture de rémunération ;

– définition du salaire minima hiérarchique au sens de la convention collective de la mutualité ;

– poursuite des travaux autour des classifications ;

– identification des dispositions prévues par la convention collective de la mutualité qui nécessiteraient une mise en cohérence au regard des nouveautés introduites par la modernisation de la CCN.

Les partenaires sociaux s'autorisent paritairement, s'ils l'estiment nécessaire, à recourir à l'accompagnement de tiers-experts. Au regard de la nature de certaines thématiques en lien avec le sujet de l'emploi, le financement de ces derniers est pris en charge à parité par l'ANEM et l'AGFBM.

À titre indicatif, il est convenu paritairement que les partenaires sociaux se réunissent à une fréquence d'un groupe de travail paritaire par mois tout au long des travaux. Ce calendrier pourra être adapté en fonction des besoins.

À date, les groupes de travail paritaire sont fixés comme suit :

– 21 janvier 2026 journée ;

– 25 février 2026 journée ;

– 31 mars 2026 journée ;

– 29 avril 2026 journée.

Chaque délégation syndicale représentative au niveau de la branche peut être composée de trois représentants maximum lors des groupes de travail paritaire.

## Article 2 | *Moyens spécifiques attribués aux organisations syndicales*

Compte tenu de la complexité et de la technicité des travaux nécessitant des groupes de travail préalables, les organisations syndicales bénéficient de moyens supplémentaires spécifiques à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord de branche et jusqu'au 30 avril 2026.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux bénéficient de 80 journées d'absence réparties de manière égale entre les organisations syndicales représentatives de la branche.

Au regard de la nature de certaines thématiques en lien avec le sujet de l'emploi, les parties conviennent paritairement d'une participation à part égale de l'ANEM et de l'AGFBM dans la prise en charge des journées d'absence. Aussi, l'ANEM et l'AGFBM prennent chacune en charge 50 % de la totalité des journées d'absence consommées.

À titre illustratif, si 80 journées d'absence étaient utilisées par les organisations syndicales, l'ANEM et l'AGFBM prendraient chacune en charge 40 journées d'absence.

L'objet de ces journées est de traiter exclusivement les thématiques visées par le présent accord lors de travaux préparatoires à l'exclusion des temps dédiés aux commissions de la CPPNI et aux groupes de travail paritaires.

À titre exceptionnel, chaque organisation syndicale disposant, en application de l'accord du 4 février 2025 d'un reliquat de journées d'absences non consommées au 31 décembre 2025 a la possibilité de le reporter afin de l'utiliser sur la période d'application du présent accord, soit du 1er janvier 2026 au 30 avril 2026.

Par ailleurs, il est précisé que le droit de tirage prévu par le présent accord ne peut s'effectuer que sur la période courant à compter de l'entrée en vigueur du présent accord et jusqu'au 30 avril 2026.

Un formulaire permettant aux chefs de file des organisations syndicales d'informer l'ANEM de l'utilisation des journées mentionnées ci-dessus figure en annexe du présent accord de branche.

Ces journées sont considérées comme du temps de travail effectif et fractionnables en demi-journées.

L'ANEM et la structure employeur doivent être destinataires de la justification de la participation effective des intéressés aux travaux visés à l'article 1er du présent accord et matérialisée par le formulaire figurant en annexe qui doit être adressé dans un délai de 3 jours ouvrés avant l'absence. L'ANEM rembourse directement à l'employeur, sur demande de sa part via l'envoi du formulaire figurant en annexe, les salaires et l'ensemble des cotisations sociales associées. Afin d'obtenir ce remboursement, l'employeur doit adresser à l'ANEM le formulaire dans les 45 jours suivant sa réception. L'ANEM refacture à l'AGFBM les journées d'absence remboursées pour le compte de cette dernière.

Il est rappelé par ailleurs que la participation aux commissions de la CPPNI et aux groupes de travail paritaires obéit aux règles prévues par l'accord de branche relatif au financement du dialogue social du 9 novembre 2018 notamment en son article 2.1.

## Article 3 | *Dispositions diverses*

### Article 3.1 | *Organismes mutualistes de moins de 50 salariés*

Le présent accord ne comporte pas de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les partenaires sociaux considèrent que la thématique de l'accord n'est pas en lien avec la taille des structures relevant de la convention collective de la mutualité.

### Article 3.2 | *Suivi de l'accord*

Cet accord fera l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux au regard des thématiques, du cadencement et de la consommation par les organisations syndicales des journées d'absence rémunérées et des éventuelles difficultés qu'elles rencontreraient dans ce cadre.

### Article 3.3 | *Clause de rendez-vous*

Les parties conviennent de faire le point sur les éventuelles incidences de l'accord durant le premier semestre de l'année 2026.

## Article 4 | *Durée. Date d'entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 30 avril 2026. À l'échéance de son terme, ses dispositions cesseront automatiquement de produire leurs effets.

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur au 1er janvier 2026.

## Article 5 | *Révision*

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées à ce jour aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

## Article 6 | *Formalités de dépôt. Extension*

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version signée des parties sur support papier et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail (à ce jour, articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail).

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

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

*Fait à Paris, le 16 décembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe** Formulaire justificatif de l'utilisation d'une journée d'absence prévue à l'article 2 de l'accord de méthode relatif à la révision et à la modernisation de la convention collective de la mutualité du 16 décembre 2025.

■ Organisation syndicale : ..... *(à compléter)*

■ Date de la réunion : ..... (*à compléter)*

■ Salarié pour lequel la prise en charge est demandée :

Nom : ..... (*à compléter)*

Prénom : ..... (*à compléter)*

■ Entreprise employeur :

Nom : ..... (*à compléter)*

Adresse complète : ..... (*à compléter)*

■ Durée de la réunion pour laquelle la prise en charge est demandée :

Journée ☐ Demi-journée ☐

■ Salaire net et cotisations sociales pour lesquels la prise en charge est demandée (à remplir en dernier lieu par l'entreprise employeur une fois la signature de l'organisation syndicale obtenue) :

..... euros.

Signature de l'organisation syndicale représentative
au niveau de la branche

Brochure n° 3062 | Convention collective nationale

IDCC : **2332** | **ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

# Avenant n° 13 du 3 mars 2026

à l'accord du 5 juillet 2007
relatif aux frais de santé portant révision des garanties applicables
à compter du 1er avril 2026

NOR : *ASET2650389M*
IDCC : *2332*

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

**Syndarch ;**
**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**
**CFE-CGC BTP ;**
**UNSA FESSAD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des entreprises d'architecture, réunis en commission paritaire nationale de gestion des régimes de prévoyance et de santé (CPNGRPS), ont pris la décision de faire évoluer les garanties du régime de frais de santé mis en place par l'accord de branche du 5 juillet 2007, dans le but d'y intégrer les garanties associées à l'introduction de l'option 2.

## Article 1er | *Objet de l'avenant*

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 5.2 « Tableau des garanties », écrasant les dispositions des avenants antérieurs, le cas échéant.

*(Voir page suivante.)*

## Article 2 | *Évolution des garanties frais de santé*

L'article 5.2 « Tableau des garanties » est remplacé comme suit :

> « 5.2. Tableau des garanties
>
> Les remboursements interviennent y compris le remboursement de la sécurité sociale, dès lors qu'elle intervient.
>
> Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés.
>
> Frais couverts à compter du 1er avril 2026.

| GARANTIES à compter du 01/07/2025 | Régime conventionnel | Régime conventionnel +Option 1 | Régime conventionnel +Option 2 |
|---|---|---|---|
| **HOSPITALISATION (1) En établissement conventionné ou non (2)** | | | |
| **Frais de séjour** | 300 % BR | 400 % BR | 400 % BR |
| **Honoraires** | | | |
| Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* | 300 % BR | 400 % BR | 400 % BR |
| Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* | 200 % BR | 200 % BR | 200 % BR |
| **Forfait patient urgence (3)** | Sans reste à payer (8) | Sans reste à payer (8) | Sans reste à payer (8) |
| **Forfait journalier hospitalier (4) Non remboursé par la Sécurité sociale** | | | |
| Sans limitation de durée | 100% DE | 100% DE | 100 % DE |
| **Chambre particulière (5) Non remboursé par la Sécurité sociale** | | | |
| Par nuitée en établissement conventionné | 2 % PMSS | 2,5 % PMSS | 3,5 % PMSS |
| Par journée (hospitalisation en ambulatoire) en établissement conventionné | 2 % PMSS | 2,5 % PMSS | 2,5 % PMSS |
| Par nuitée en établissement non conventionné | - | 2,5 % PMSS | 3,5 % PMSS |
| Par journée (hospitalisation en ambulatoire) en établissement non conventionné | - | 2,5 % PMSS | 2,5 % PMSS |
| **Lit d'accompagnant (5) Non remboursé par la Sécurité sociale** | | | |
| Par nuitée en établissement conventionné | 1,5 % PMSS | 1,5 % PMSS | 3,5 % PMSS |
| Par nuitée en établissement non conventionné | - | 3 % PMSS | 3 % PMSS |
| **Forfait maternité (prime de naissance)** | | | |
| Par enfant | 10 % PMSS | 10 % PMSS | 10 % PMSS |
| **DENTAIRE (6) Auprès d'un professionnel** | | | |
| Soins et prothèses 100% santé** (dans la limite des HLF) | Sans reste à payer (8) | Sans reste à payer (8) | Sans reste à payer (8) |
| **Soins autres que 100% santé** | | | |
| Soins dentaires | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| Soins dentaires avec dépassements | 150 % BR | 200 % BR | 250 % BR |
| Parodontologie non remboursée par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire | 3 % PMSS | 8 % PMSS | 12 % PMSS |
| **Prothèses autres que 100 % Santé (7)** | | | |
| Prothèses dentaires dents du sourire (9) remboursées par la Sécurité sociale | 300 % BR | 370 % BR | 570 % BR |
| Prothèses dentaires dents du fond de bouche (9) remboursées par la Sécurité sociale | 220 % BR | 290 % BR | 420 % BR |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale | - | 5 % PMSS | 7,5 % BR |
| Inlay-core | 150 % BR | 200 % BR | 250 % BR |
| **Implantologie** | | | |
| Fausse racine et pilier implantaire non remboursés par la Sécurité Sociale par an et par bénéficiaire | 15% PMSS | 25 % PMSS | 30 % PMSS |
| **Orthodontie (10)** | | | |
| Remboursée par la Sécurité sociale par semestre de traitement et par bénéficiaire | 250% BR | 350 % BR | 450 % BR |
| Non remboursée par la Sécurité sociale par semestre de traitement et par bénéficiaire | - | 300 % BRR | 400 % BR |
| **OPTIQUE - 1 Équipement = 1 monture + 2 verres (7)** | | | |
| **Équipement 100 % Santé (classe A)** (dans la limite des PLV)** | | | |
| 1 monture + 2 verres | Sans reste à payer (8) | Sans reste à payer (8) | Sans reste à payer (8) |
| Facturation de l'examen d'adaptation correctrice de la vue et l'appairage des verres par l'opticien | Sans reste à payer (8) | Sans reste à payer (8) | Sans reste à payer (8) |
| **Équipement autre que 100 % Santé (classe B)** | Remboursements (11) selon la grille optique ci-après | Remboursements (11) selon la grille optique ci-après | Remboursements (11) selon la grille optique ci-après |
| **Lentilles (forfait par an et par bénéficiaire)** | | | |
| Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale ou lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale | 3,5 % PMSS | 5 % PMSS | 10 % PMSS |
| **Chirurgie optique réfractive** | | | |
| Par œil | 25% PMSS | 35% PMSS | 40 % PMSS |
| **AIDE AUDITIVE OU ÉQUIPEMENT (7) renouvellement par appareil tous les 4 ans** | | | |
| **Équipement 100 % Santé (classe I) ** (dans la limite des PLV)** | Sans reste à payer (8) | Sans reste à payer (8) | Sans reste à payer (8) |
| **Équipement autre que 100 % Santé (classe II) (12)** | | | |
| Plafond par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale | 1 700 € TTC | 1 700 € TTC | 1700 € TTC |
| Par bénéficiaire (par oreille) | 20 % PMSS | 30 % PMSS | 40 % PMSS |
| **Accessoires et fournitures** | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| **SOINS COURANTS Auprès d'un professionnel conventionné ou non (13)** | | | |
| **Honoraires médicaux** | | | |
| *Consultation / visite / consultation en ligne – Chez un généraliste* | | | |
| Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* | 140 % BR | 240 % BR | 250 % BR |
| Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* | 120 % BR | 200 % BR | 200 % BR |
| *Consultation / visite / consultation en ligne – Chez un spécialiste* | | | |
| Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* | 170 % BR | 320 % BR | 350 % BR |
| Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* | 150 % BR | 200 % BR | 200 % BR |

| | | | |
|---|---|---|---|
| *Télésurveillance médicale et Dispositifs Médicaux Numériques y compris à visée thérapeutique remboursés par la Sécurité sociale* | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| *Actes techniques médicaux chez un praticien* | | | |
| Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* | 145 % BR | 145 % BR | 150 % BR |
| Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* | 125 % BR | 125 % BR | 125 % BR |
| *Actes d'imagerie médicale* | | | |
| Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* | 100 % BR | 100 % BR | 150 % BR |
| Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* | 100 % BR | 100 % BR | 125 % BR |
| **Honoraires paramédicaux** | | | |
| Dispositif Mon Soutien PSY | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| Analyses et examens de laboratoire | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| Autres honoraires paramédicaux | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| **Matériel médical (hors aide auditive et optique)** | | | |
| *Équipement 100 % santé (dans la limite des PLV)* | | | |
| Prothèses capillaires de Classe II | Sans reste à payer (8) | Sans reste à payer (8) | Sans reste à payer (8) |
| Fauteuils roulants : forfait de location de courte durée et de mise à disposition | Sans reste à payer (8) | Sans reste à payer (8) | Sans reste à payer (8) |
| *Équipement autre que 100 % santé* | | | |
| Prothèses capillaires de Classe I | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| Prothèses capillaires de Classe III (dans la limite des PLV) et de Classe IV | 160 % BR | 260 % BR | 300 % BR |
| Autre appareillage et prothèses médicales | 160 % BR | 260 % BR | 300 % BR |
| **Frais de transport sanitaire** | | | |
| Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (14) | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| **Cures thermales (hors thalassothérapie)** | | | |
| Cures thermales remboursées par la Sécurité sociale par an et par bénéficiaire | 10 % PMSS | 15 % PMSS | 20 % PMSS |
| **Médicaments** | | | |
| Médicaments remboursés à 65 % | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| Médicaments remboursés à 30 % | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| Médicaments remboursés à 15 % | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| **Médecine additionnelle et de prévention Non remboursée par la Sécurité sociale** | | | |
| Acupuncteur, pédicure podologue, chiropracteur, diététicien, étiopathe, ostéopathe, psychomotricien, psychologue et tabacologue | 20 € (limité à 4 séances par an et par bénéficiaire) | 40 € (limité à 4 séances par an et par bénéficiaire) | 60 € (limité à 4 séances par an et par bénéficiaire) |
| Ostéodensitométrie osseuse - par an et par bénéficiaire | - | 100 € | 125 € |
| Vaccins non remboursés par la Sécurité sociale (forfait par an et par bénéficiaire) | 1,5 % PMSS | 1,5 % PMSS | 2 % PMSS |
| **Actes de prévention du contrat responsable** | 100 % BR | 100 % BR | 100 % BR |
| **Assistance à domicile** | OUI | OUI | OUI |

## Grilles optiques

| GARANTIES à compter du 01/04/2026 | Régime conventionnel | | Régime complémentaire (+Option 1) | | Régime complémentaire (+Option 2) | | Type de verre |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Bénéficiaire < 16 ans | Bénéficiaire ≥ 16 ans | Bénéficiaire < 16 ans | Bénéficiaire ≥ 16 ans | Bénéficiaire < 16 ans | Bénéficiaire ≥ 16 ans | |
| ***Par monture de lunette*** | **100,00 €** | **100,00 €** | **100,00 €** | **100,00 €** | **100,00 €** | **100,00 €** | |
| **Par verre unifocal** | | | | | | | |
| *Sphérique :* | | | | | | | |
| Sphère -6 à +6 | **54,00 €** | **81,00 €** | **76,50 €** | **112,50 €** | **95,00 €** | **135,00 €** | *Verre simple* |
| Sphère < à -6 ou > à +6 | **81,00 €** | **108,00 €** | **103,50 €** | **139,50 €** | **125,00 €** | **165,00 €** | *Verre complexe* |
| *Sphéro-cylindrique :* | | | | | | | |
| Sphère de -6 à 0 et cylindre ≤ +4 | **63,00 €** | **90,00 €** | **85,50 €** | **121,50 €** | **105,00 €** | **145,00 €** | *Verre simple* |
| Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ +6 | **63,00 €** | **90,00 €** | **85,50 €** | **121,50 €** | **105,00 €** | **145,00 €** | *Verre simple* |
| Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +6 | **99,00 €** | **126,00 €** | **121,50 €** | **157,50 €** | **145,00 €** | **185,00 €** | *Verre complexe* |
| Sphère < -6 et cylindre > +0,25 | **99,00 €** | **126,00 €** | **121,50 €** | **157,50 €** | **145,00 €** | **185,00 €** | *Verre complexe* |
| Sphère de -6 à 0 et cylindre > +4 | **99,00 €** | **126,00 €** | **121,50 €** | **157,50 €** | **145,00 €** | **185,00 €** | *Verre complexe* |
| **Par verre progressif et multifocal** | | | | | | | |
| *Sphérique :* | | | | | | | |
| Sphère de -4 à +4 | **108,00 €** | **162,00 €** | **153,00 €** | **225,00 €** | **180,00 €** | **260,00 €** | *Verre complexe* |
| Sphère < à -4 ou > à +4 | **126,00 €** | **180,00 €** | **180,00 €** | **243,00 €** | **210,00 €** | **280,00 €** | *Verre très complexe* |
| *Sphéro-cylindrique :* | | | | | | | |
| Sphère de -8 à 0 et cylindre ≤ +4 | **135,00 €** | **189,00 €** | **180,00 €** | **252,00 €** | **210,00 €** | **290,00 €** | *Verre complexe* |
| Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ +8 | **135,00 €** | **189,00 €** | **180,00 €** | **252,00 €** | **210,00 €** | **290,00 €** | *Verre complexe* |
| Sphère de -8 à 0 et cylindre > +4 | **153,00 €** | **207,00 €** | **198,00 €** | **270,00 €** | **230,00 €** | **310,00 €** | *Verre très complexe* |
| Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +8 | **153,00 €** | **207,00 €** | **198,00 €** | **270,00 €** | **230,00 €** | **310,00 €** | *Verre très complexe* |
| Sphère < -8 et cylindre ≥ + 0,25 | **153,00 €** | **207,00 €** | **198,00 €** | **270,00 €** | **230,00 €** | **310,00 €** | *Verre très complexe* |

***BR** = Base de Remboursement de la Sécurité sociale.*
***BRR** = Base de Remboursement reconstituée.*
***DE** = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale.*
***HLF** = Honoraire Limite de Facturation*
***PLV** = Prix Limite de Vente : prix maximum de vente à l'assuré social d'un dispositif médical. A défaut de fixation d'un prix limite de vente, le prix est libre. Les aides auditives, les lunettes, les prothèses capillaires et le forfait de location de courte durée et de mise à disposition d'un fauteuil roulant dans le cadre du panier « 100% santé » ont des prix limites de vente que les professionnels s'engagent à respecter pour que les assurés puissent bénéficier d'un reste à charge nul sur ces équipements.*
***PMSS** = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif 3925 euros au 1er janvier 2025).*

** Dispositifs de pratiques tarifaires OPTAM ou OPTAM-ACO (en chirurgie et obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-ACO, le site annuairesante.ameli.fr est à la disposition de tous.*
*** Tel que définis règlementairement : dispositif 100% Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives, de prothèses dentaires définies règlementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoires et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.*

*(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique.*
*(2) En établissement non conventionné, la prise en charge est limitée au ticket modérateur sauf mention contraire.*
*(3) Facturation forfaitaire des actes médicaux et soins réalisés lors du passage aux urgences n'entrainant pas d'hospitalisation.*
*(4) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisé, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles.*
*(5) La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.*
*(6) Limité à 3 prothèses remboursées par la Sécurité sociale par an et par bénéficiaire. Au-delà, garantie égale à celle du décret n°2014-1025. Les actes relevant du panier modéré sont remboursés dans la limite de 100% des Honoraires Limites de Facturation.*
*(7) L'assureur se réserve la possibilité de demander un devis pour l'optique, le dentaire et les aides auditives.*
*(8) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définis aux Conditions générales.*
*(9) Les dents du sourire correspondent aux incisives, canines et premières prémolaires. Ces dents correspondent au numéro de dent 11, 12, 13, 14, 21, 22, 23, 24, 31, 32, 33, 34, 41, 42, 43, 44. Les dents du fond de bouche correspondent aux autres dents.*
*(10) Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base d'un semestre de traitement.*
*(11) Y compris le remboursement de la Sécurité sociale.*
*(12) Voir la liste règlementaire des options de la liste A et de la liste B dans les Conditions générales.*
*(13) Le praticien doit être enregistré dans un répertoire agréé de type ADELU (Automatisation Des Listes) ou FINESS (Fichier National des Établissements Sanitaires et Sociaux).*
*(14) SMUR : Structures Mobiles d'Urgence et de Réanimation.*

> Cette évolution du tableau de garanties est conforme au cahier des charges du contrat responsable, notamment en matière de dispositifs d'optique médicale et pour certains soins prothétiques dentaires conformément aux dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.
>
> En cas d'évolution du cahier des charges du contrat responsable, le tableau de garanties sera mis à jour automatiquement sans nécessiter d'avenant au présent accord. Les modalités de renouvellement prévues par la réglementation applicable au contrat responsable seront mises en œuvre. »

## Article 3 | *Modalités d'application aux entreprises de moins de 50 salariés*

Dans la mesure où le présent avenant concerne toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (IDCC 2332), quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux ont estimé qu'il n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 4 | *Date d'effet*

Le présent avenant prend effet le 1er avril 2026.

## Article 5 | *Durée et procédure d'extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires déposeront le présent avenant et en demanderont l'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-16, L. 2261-24 et D. 2231-2 du code du travail.

*Fait à Paris, le 3 mars 2026.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3367 | Convention collective nationale

IDCC : **2847** | **PÔLE EMPLOI**

# Accord du 14 août 2024

relatif au télétravail et au travail de proximité des agents de France Travail

NOR : *ASET2650385M*

IDCC : *2847*

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

**France Travail,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC ;**

**SNAP France Travail ;**

**FSU Emploi,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Dès 2017, le télétravail et le travail de proximité ont été mis en place par Pôle emploi dans son premier accord qualité de vie au travail dans le but de favoriser la conciliation vie professionnelle/vie personnelle de ses agents. Face à la pandémie de Covid-19, le travail contraint à distance, comme mesure de protection, a fortement impacté l'organisation et les pratiques professionnelles de l'établissement.

En 2021, l'établissement a déployé un accord télétravail/travail de proximité permettant d'élargir cette modalité d'organisation du travail en proposant aux équipes le souhaitant, d'expérimenter des modalités d'organisation du travail à distance plus souples.

L'émergence d'un modèle de travail hybride, combinant le travail en présentiel et à distance et en lien avec les avancées technologiques, a conduit à une réévaluation profonde de l'organisation du travail des entreprises. Tout au long de l'accord de 2021, l'établissement a pu mesurer l'impact positif de ces changements sur la performance sociale et la qualité de vie au travail des agents.

Le travail hybride offre une flexibilité qui permet de répondre aux nouvelles attentes des agents dans l'organisation de leur travail, tout en maintenant l'efficacité, la qualité du travail fourni et en prenant en compte les nécessités opérationnelles et organisationnelles de France Travail.

France Travail demeure particulièrement attentif à la relation de proximité avec ses usagers, à la cohésion des équipes, ainsi qu'au bon déroulement de leurs activités.

L'impact du travail hybride sur la santé des salariés conduit France Travail à renforcer l'attention portée à celle-ci. Ainsi, France Travail souhaite renforcer la nécessaire interaction entre les agents tout en maintenant un cadre propice à l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Ainsi, au travers de ce nouvel accord, France Travail poursuit son engagement qui vise à :

– garantir la qualité du service rendu pour les demandeurs d'emploi et les entreprises ainsi qu'aux agents en interne ;
– maintenir une dynamique collective et renforcer le lien entre l'agent et son collectif de travail, afin d'éviter tout phénomène d'isolement ;
– installer plus de flexibilité en prenant en compte les besoins individuels des agents ;
– permettre une juste articulation entre travail présentiel et distanciel ;
– renforcer les liens entre les agences et les fonctions support ;
– améliorer son attractivité.

Le cadre général du présent accord ne peut faire l'objet d'adaptation des critères d'éligibilité ou encore des modalités possibles du télétravail/travail de proximité tant au niveau d'une population d'agents que d'un territoire donné.

## 1. Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord relatives au télétravail bénéficient à tous les agents de France Travail dans le respect des textes en vigueur applicables selon le statut public ou privé de l'agent.

Il convient de rappeler que le télétravail des agents de droit public est régi par les dispositions du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié et du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021. Ces dispositions s'appliquent de plein droit aux agents de droit public de France Travail.

Les dispositions du présent accord relatives au travail de proximité et à la gestion des candidatures s'appliquent aux agents de droit privé et de droit public. Pour ces derniers, ces dispositions leur sont applicables dès publication d'une décision du directeur général, à compter de la date de validité du présent accord.

Le présent accord ne vise pas les situations de télétravail au titre de l'accord du 20 mai 2022 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap.

## 2. Présentation des dispositifs

### 2.1. Définitions

#### 2.1.1. Télétravail

Le télétravail désigne « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication » mises à sa disposition par l'employeur (art. L. 1222-9 du code du travail).

À France Travail, le télétravail est une modalité de travail qui s'effectue au domicile de l'agent ou dans toute autre résidence à usage privé (domicile d'un tiers, résidence secondaire…) déclarée par l'agent.

À sa convenance, l'agent peut aussi décider de télétravailler dans un tiers-lieu (notamment espace de coworking sans prise en charge financière par l'établissement), et dans ce cas, il doit s'assurer des places disponibles avant de s'y rendre.

Dans le cas où l'agent effectue son télétravail dans tout autre lieu que la résidence déclarée à France Travail, il en informe en amont son manager par tout moyen écrit.

Du fait des délais de route, l'agent s'engage à télétravailler dans un lieu lui permettant un retour, en cas de nécessité de service, sur son site habituel de travail, dans un délai de 24 heures maximum.

Les modalités concernant cette demande de retour pour nécessité de service sont précisées à l'article 2.15.

### 2.1.2. Travail de proximité

Le travail de proximité consiste pour tout agent volontaire à travailler sur un site de France Travail au plus proche de son domicile (distance ou temps de trajet), ou de toute autre résidence à usage privé (domicile d'un tiers, résidence secondaire…) déclaré par l'agent que son lieu de travail habituel et ce au sein de tout établissement, sous réserve de la capacité d'accueil du site concerné.

Par définition, le travail de proximité ne peut en aucun cas entraîner un surcoût de prise en charge des frais de transport « domicile-lieu de travail » de l'agent.

Pendant la période où le travail est effectué sur un site de proximité, l'agent reste sous la responsabilité de son manager concernant ses activités et continue de se voir appliquer les dispositions de l'accord OATT de son établissement de rattachement. Les règles de sécurité applicables sont celles du site de proximité d'accueil.

En aucun cas, le travailleur de proximité ne peut être sollicité sur des activités du site de proximité d'accueil.

## 2.2. Conditions pour bénéficier des dispositifs

Le télétravail et le travail de proximité sont accessibles à tout agent de France Travail volontaire (quelle que soit sa catégorie professionnelle d'appartenance, et qu'il exerce ou non une fonction d'encadrement, avec ou sans forfait jours) et répondant aux critères d'éligibilité suivants :

- en CDI, en CDD (y compris les CUI-PEC, les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation), stagiaire sous réserve que la convention de stage ne l'interdise pas ;
- exerçant une activité professionnelle à hauteur d'au moins 50 % d'une durée de travail à temps plein à la date de mise en œuvre du télétravail/travail de proximité ;
- ayant 3 mois d'ancienneté au sein de France Travail à la date de mise en œuvre du télétravail/travail de proximité. Par exception, le manager peut autoriser le télétravail/travail de proximité sans durée d'ancienneté minimale en fonction de la capacité de l'agent à réaliser ses missions à distance ;
- en capacité d'exercer son activité sans la proximité du collectif ;
- exerçant des activités télétravaillables ;
- bénéficiant des conditions matérielles requises dont l'assurance adéquate du domicile ou du lieu déclaré préalablement, la couverture réseau internet et téléphonique, et la conformité électrique (annexe 1) dans le cadre du télétravail ;
- et ayant donné son accord sur les modalités prévues d'exercice en télétravail/travail de proximité.

L'entrée dans un de ces dispositifs est conditionnée à l'accord du management (directeur d'agence, responsable de service ou N + 1 pour les managers) qui se fonde sur les éléments suivants :

- les conditions d'éligibilité décrites ci-dessus ;
- la capacité à répondre aux nécessités de service en présentiel.

Si ces critères sont remplis, l'agent peut bénéficier du télétravail/travail de proximité suite à sa demande, selon les modalités arrêtées en accord avec son manager.

### 2.3. Activités télétravaillables

Le télétravail est ouvert :

– aux seules activités compatibles avec cette forme d'organisation, notamment avec les modalités de délivrance du service aux usagers (par exemple, ne sont pas compatibles avec le télétravail les activités exigeant une présence physique ou l'usage d'équipements uniquement disponibles sur le lieu habituel de travail) ;

– aux activités ne nécessitant pas un soutien managérial ou tutorial rapproché ;

– aux activités pouvant se réaliser à distance sur au moins une demi-journée.

### 2.4. Droits et obligations des parties

Le télétravail et le travail de proximité revêtent un caractère volontaire pour l'ensemble du personnel de France Travail. Si un agent souhaite opter pour le télétravail/travail de proximité, le manager peut, après examen, accepter ou refuser cette demande.

Le télétravail ne se substitue pas aux dispositifs de droit commun (notamment congé maladie, congé maternité, congé proche aidant, autorisation d'absence conventionnelle ou statutaire).

L'établissement fournit et assure la maintenance des équipements mis à disposition par France Travail (cf. annexe 2 du présent accord) pour l'agent en télétravail. L'agent s'engage à utiliser ce matériel à l'exclusion de tout ordinateur ou matériel personnel de communication.

Les locaux au sein desquels s'exerce le télétravail doivent respecter les règles d'hygiène et de sécurité requises pour un environnement de travail. En se déclarant volontaire au télétravail, l'agent doit s'assurer en amont que les conditions matérielles de travail à son domicile et/ou sur son lieu d'exercice du télétravail sont conformes à celles requises pour préserver sa santé (cf. article 2.13) et préconisées par France Travail.

L'agent prend toutes mesures garantissant la confidentialité des accès et des données, s'interdit toute utilisation abusive ou frauduleuse du matériel mis à sa disposition. Il doit veiller à ce qu'aucune information ne puisse être accessible par un tiers sur le lieu d'exercice du télétravail.

Pour l'exercice de ses activités, l'agent est tenu d'appliquer les mêmes règles de comportement et de respect de l'image de France Travail que celles qui s'appliquent sur son lieu habituel de travail, notamment lors d'échanges en visioconférence (cf. règlement intérieur de France Travail). Les droits et devoirs de l'agent en télétravail sont identiques à ceux de tout agent exerçant ses activités sur un site de France Travail.

La visioconférence est une modalité de contact à distance comme le mail et le téléphone que ce soit avec les usagers, avec les partenaires mais aussi avec les autres agents de France Travail.

Les agents doivent être en mesure de la mobiliser pour répondre à la demande de l'usager s'il l'accepte.

Dans le cadre des échanges en visioconférence, l'agent active la caméra en utilisant un arrière-plan permettant de ne pas faire apparaître d'éléments personnels relatifs à son lieu de télétravail, conformément aux préconisations de la CNIL.

France Travail garantit l'égalité de traitement entre un agent en télétravail/travail de proximité et un agent sur site notamment en ce qui concerne la charge de travail, la politique d'évaluation, la formation professionnelle et la politique promotionnelle.

Une évaluation régulière de la charge de travail et de la répartition de cette dernière est effectuée par le manager en lien avec l'agent.

Les formations peuvent être réalisées en télétravail ou sur site si les modalités pédagogiques le permettent.

## 2.5. Formules de télétravail et travail de proximité

L'expérience acquise sur la mise en œuvre du télétravail/travail de proximité nous permet aujourd'hui d'affirmer que celle-ci doit obligatoirement s'accompagner d'une réflexion préalable collective sous l'égide des managers sur l'organisation du travail au sein des agences et services.

Cette réflexion doit permettre par exemple, pour une agence, d'organiser la gestion de l'accueil sur flux, les réponses aux besoins d'entretiens physiques des usagers, la mise en œuvre d'évènements divers en lien avec la délivrance du service. Ces activités seront à articuler avec des activités gérables en distanciel, par exemple le téléphone, les mails, les entretiens en visioconférence, l'analyse du portefeuille…

Il convient aussi de tenir compte pour tous, de la nécessité de moments d'échange, de partage et de convivialité.

Cette démarche permet d'assurer la qualité de service que l'on doit à nos usagers ou aux agents en interne, mais aussi de garantir la performance sociale par le renforcement du lien collectif et de mettre en place la possibilité de 2 jours de télétravail pour le plus grand nombre.

En conséquence, les agents de droit privé peuvent télétravailler/travailler en proximité, après acceptation de leur manager, selon les formules listées aux articles 2.5.1, 2.5.2, 2.5.3 et 2.5.4. Les agents de droit public peuvent bénéficier quant à eux des quotités de télétravail prévues par les dispositions du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié.

### 2.5.1. Télétravail

■ Les agents/managers/cadres au forfait jours de droit privé exerçant une activité entre 80 % et 100 % d'un temps plein :

– 1 à 2 jours fixes par semaine ;

– ou 1 à 2 jours volants par semaine ;

– ou 1 jour fixe + 1 jour volant par semaine.

■ Les agents/managers/cadres au forfait jours de droit privé exerçant une activité entre 50 % et moins de 80 % d'un temps plein :

1 jour fixe ou 1 jour volant par semaine.

### 2.5.2. Travail de proximité

■ Les agents/managers/cadres au forfait jours de droit privé exerçant une activité entre 80 % et 100 % d'un temps plein :

1 à 2 jours fixes par semaine.

■ Les agents/managers/cadres au forfait jours de droit privé exerçant une activité entre 50 % et moins de 80 % d'un temps plein :

1 jour fixe par semaine.

### 2.5.3. Formule mixte (télétravail et travail de proximité)

■ Les agents/cadres au forfait jours de droit privé exerçant un emploi dans les métiers de « Conseil » de la filière « Relation de service » en agence et ayant une activité entre 80 % et 100 % d'un temps plein.

■ Les agents/cadres au forfait jours de droit privé de la filière « Management » et ayant une activité entre 80 % et 100 % d'un temps plein :

– 1 jour fixe de télétravail + 1 jour fixe de travail de proximité par semaine ;

– ou 1 jour volant de télétravail + 1 jour fixe de travail de proximité par semaine.

Le jour de travail de proximité s'effectue en agence, plateforme ou en structure.

■ Les agents/cadres au forfait jours de droit privé ayant une activité entre 80 % et 100 % d'un temps plein et exerçant un emploi dans les métiers :

– « Appui à la relation de service » de la filière « Relation de service » ;

– « Conseil » de la filière « Relation de service » rattachés à une plateforme ou structure ;

– de la filière « Support » :

  – 2 jours fixes de télétravail + 1 jour fixe de travail de proximité par semaine ;

  – 1 jour volant de télétravail + 1 jour fixe de télétravail + 1 jour fixe de travail de proximité par semaine ;

  – 2 jours volants de télétravail + 1 jour fixe de travail de proximité par semaine.

Le jour de travail de proximité s'effectue en agence ou en plateforme.

Les agents de droit public peuvent cumuler le télétravail et le travail de proximité dans la limite de 3 jours par semaine et sous réserve que les agents soient présents au moins 2 jours par semaine sur leur site d'affectation, conformément à la réglementation applicable.

### **2.5.4.** Forfait mensuel

À titre dérogatoire pour les agents de droit privé :

– afin de renforcer l'attractivité des emplois du métier « Systèmes d'information » (cf. classification) pour lequel des difficultés de recrutement existent, et compte tenu de la nature même de l'activité et de ses pratiques organisationnelles, les agents de l'établissement DSI positionnés sur ce métier bénéficient d'une formule forfaitaire mensuelle de 13 jours de télétravail/travail de proximité ;

– et bénéficient d'une formule forfaitaire mensuelle de 15 jours de télétravail/travail de proximité, pour les mêmes besoins d'attractivité et au regard de leurs activités et de l'organisation de celles-ci, les experts-métiers relevant de l'article 25 de la CCN.

Le manager veille à ce que cette organisation ne soit pas source de distanciation sociale ou d'isolement accru, voire d'une perte de lien social.

### **2.5.5.** Planification des jours volants de télétravail

La planification du ou des jours volants est garantie sur la semaine.

Pour les agents de la filière « Relation de service », le positionnement des jours volants sur proposition de l'agent doit faire l'objet d'une acceptation par le manager lors de l'élaboration du planning.

Pour les autres agents, le positionnement des jours volants dans la semaine considérée se réalise, sur proposition de l'agent dans le respect d'un délai de prévenance de 8 jours, après une acceptation par le manager.

### **2.5.6.** Jour de travail sur le site habituel de l'agent

Pour équilibrer le temps de télétravail/travail de proximité et le temps de travail sur site, et ce afin de préserver la cohésion d'équipe et favoriser les regroupements pour le travail en collectif, un temps minimum d'activité sur le site habituel de l'agent est garanti dans les conditions ci-dessous.

Tout agent de droit privé est tenu d'exercer ses activités professionnelles sur son site habituel au moins 1 jour non fractionnable par semaine, quelle que soit la formule de télétravail/travail de proximité retenue, sauf situation spécifique validée par le manager.

Dans le cadre de cet article, sont considérés comme des jours de travail sur le site habituel de l'agent :

– les jours de déplacements professionnels par exemple : mission, visites d'entreprise, séminaires ou réunions à l'extérieur ;
– les jours de formation ;
– les jours d'immersion ;
– les jours d'affectation, de mise à disposition, de mobilité temporaire sur un autre lieu ;
– les temps de représentation syndicale ou de représentation du personnel, ainsi que les temps de délégation.

Ne sont pas considérés comme des jours de travail sur le site habituel : les jours de formation en centre de formation pour les apprentis, les jours de travail de proximité sur un autre site de France Travail.

La règle selon laquelle l'agent en télétravail/travail de proximité est tenu de venir exercer son activité un jour par semaine sur son site habituel de travail s'applique lorsqu'il pose des congés (congés payés, JRTT...) uniquement sur une partie de la semaine concernée.

Le respect de ce jour d'activité sur site peut le cas échéant conduire à annuler un jour de télétravail/travail de proximité sans report sur la semaine suivante/la période suivante.

### 2.5.7. Modalités d'organisation

Afin de favoriser l'articulation entre vie professionnelle et personnelle, France Travail souhaite maintenir la capacité pour les agents à temps partiel de choisir le mercredi en jour non travaillé. En conséquence, les agents en télétravail/travail de proximité ne pourront bénéficier du mercredi comme jour télétravaillé/travaillé en proximité uniquement dans la mesure où cela ne pénalise pas l'accès au temps partiel du mercredi.

En lien avec la politique bas carbone de France Travail, il est préconisé de poser le télétravail/travail de proximité en journée complète. Néanmoins, le télétravail en demi-journée reste possible avec l'accord du manager, notamment pour faciliter la combinaison avec des déplacements professionnels.

Afin d'assurer la délivrance de service, le manager veille à une répartition équilibrée des jours en télétravail/travail de proximité au sein de l'équipe.

## 2.6. Modalités de mise en œuvre des dispositifs télétravail/travail de proximité

France Travail met en place une campagne de candidature au télétravail/travail de proximité pour toute la durée de l'accord. L'objectif de cette campagne est d'avoir une vue d'ensemble des demandes initiales au sein d'un site ou d'un service afin d'optimiser l'organisation collective dudit site ou service. Un examen de la situation est possible annuellement à la demande de l'agent ou du manager.

### 2.6.1. Information générale autour des dispositifs

France Travail informe les agents des conditions d'éligibilité et des modalités de mise en œuvre du télétravail/travail de proximité au travers d'une campagne de communication sur l'intranet de France Travail, qui sera relayée par les managers auprès des agents lors d'une réunion de service.

L'ensemble du processus de gestion des candidatures au télétravail/travail de proximité s'effectue de la demande initiale à la décision finale au sein du système d'information RH.

### 2.6.2. Gestion des candidatures

#### 2.6.2.1. *Gestion des candidatures pendant la campagne initiale*

Le passage en télétravail/travail de proximité nécessite le volontariat de l'agent qui en fait formellement la demande.

À cette fin, tout agent de France Travail, qu'il soit de droit public ou de droit privé, et répondant aux critères d'éligibilité au télétravail/travail de proximité, est tenu de faire acte de candidature à son initiative via un formulaire numérique dédié, et durant une période déterminée. Les dates de la campagne initiale de candidature sont communiquées en amont de l'entrée en vigueur de l'accord télétravail/travail de proximité sur l'intranet de France Travail.

La demande comporte notamment :

– la formule souhaitée : télétravail, travail de proximité, formule mixte ou forfait mensuel pour les agents concernés ;
– les modalités de celle-ci : nombre de jours de télétravail/travail de proximité souhaités, jour(s) fixe(s) et/ou jour(s) volant(s) ;
– et le cas échéant la détermination du ou des jours fixe(s) de télétravail ou de travail de proximité dans la semaine ;
– ainsi que le ou les lieux de travail de proximité souhaités par ordre de priorité.

Les demandes font l'objet d'un examen par le manager sur une période déterminée. Cette modalité permet aux managers d'examiner les demandes initiales des agents de manière globale.

À l'issue de l'examen des candidatures, réalisé au sein de l'équipe managériale, une réponse formalisée du manager à l'agent, via le système d'information RH, comporte notamment la formule retenue, le nombre de jours… :

– en cas de réponse positive : le manager fournit à l'agent l'ensemble des informations relatives aux conditions d'exécution du télétravail/travail de proximité lors d'un entretien, et engage la demande de matériel si nécessaire ;
– en cas d'acceptation partielle : le manager reçoit l'agent en entretien, lui précise par écrit le motif ne permettant pas d'accéder à sa demande initiale et lui fait une contre-proposition dans le système d'information RH. Par ailleurs, le manager veille à laisser un temps suffisant à l'agent afin qu'il puisse étudier et répondre à la proposition de son manager avant la fin de la campagne. De son côté, l'agent s'engage à répondre avant la clôture de la campagne ;
– en cas de réponse négative : cette décision motivée est portée à la connaissance de l'agent via le système d'information RH. Elle est précédée d'un entretien entre le manager et l'agent.

Il appartient à chaque établissement d'organiser le travail de proximité de l'agent en lien avec le site d'accueil.

Dans sa volonté de développer le travail de proximité, France Travail définit un processus permettant la gestion de l'offre et de la demande afin d'optimiser le déploiement de cette modalité.

En cas de refus à une demande de travail de proximité lié à la capacité d'accueil du site choisi par l'agent, ce dernier peut faire une demande de télétravail.

#### 2.6.2.2. *Gestion des candidatures hors campagne initiale*

Sont exemptés des dates officielles de campagne de candidature les agents nouveaux arrivants dans l'agence ou le service répondant aux conditions décrites au paragraphe 2.2 du présent accord. Dans ce cas, la demande de passage en télétravail/travail de proximité s'effectue en flux via un formulaire numérique spécifique.

Par ailleurs, à titre dérogatoire, le manager, sur la base de l'examen de situations spécifiques (absence au moment de la campagne, changement de situation personnelle, changement de poste…), examine les demandes effectuées hors campagne.

Dans tous les cas, le manager rend sa réponse dans un délai de trente jours calendaires suivant la demande de l'agent.

#### **2.6.2.3.** *Temps d'échange sur la modalité de travail en mode hybride*

L'entretien professionnel annuel (EPA) est un moment privilégié pour échanger notamment sur la modalité de travail à distance. Au cours de celui-ci, les conditions d'exercice du télétravail (charge de travail, accès à l'information…) sont abordées entre l'agent et le manager.

Si l'agent ne souhaite pas réaliser l'EPA, l'échange annuel peut avoir lieu dans le cadre d'un entretien entre l'agent et le manager pendant la campagne EPA.

##### Possibilité d'examen

Un examen annuel de la formule et/ou de la modalité de télétravail/travail de proximité est possible à l'initiative du manager ou de l'agent à l'issue de la première année de mise en œuvre (dès 2026).

L'entretien professionnel annuel (EPA) peut être l'occasion de cet examen. Néanmoins, ce dernier peut se faire hors EPA.

Les éventuelles modifications apportées dans la situation de télétravail/travail de proximité sont formalisées via un formulaire numérique de la nouvelle demande.

#### **2.6.2.4.** *Possibilité de recours*

L'agent peut formuler un recours hiérarchique (*a minima* le n + 2) ou par l'intermédiaire d'un représentant du personnel, en cas :

– de refus ;

– d'acceptation partielle ;

– et en cas de modification suite à un examen.

La réponse écrite et motivée doit intervenir dans un délai de trente jours calendaires à partir de la date de recours.

Pour les agents de droit public, en cas d'acceptation partielle ou de refus opposé à la demande de l'agent, ce dernier peut transmettre un recours non suspensif à la commission consultative paritaire compétente dont il relève (CCPLU pour les agents des catégories d'emplois 1 et 2, CCPN pour les agents des catégories d'emplois 3 et 4).

### **2.6.3.** Acceptation commune sur les modalités de mise en œuvre du télétravail/travail de proximité

À l'issue du processus, la validation finale par le manager de la dernière demande de l'agent, formalisée dans le système d'information RH suite à d'éventuels échanges avec ce dernier, vaut acceptation commune des modalités de travail à mettre en œuvre.

En conséquence, la situation de télétravail/travail de proximité ne fait pas l'objet d'un avenant au contrat de travail de l'agent de droit privé. Pour les agents de droit public, un acte individuel est réalisé.

En cas de modifications souhaitées par le manager, lors de la période d'examen annuel, l'agent se prononce sur cette proposition via le système d'information RH.

### 2.7. Durée de passage en télétravail/travail de proximité

À l'issue de la campagne de candidature, l'accès au télétravail/travail de proximité est accordé pour toute la durée d'application de l'accord.

Les bénéficiaires entrant dans le dispositif en cours de période bénéficieront du télétravail/travail de proximité pour la durée restant à courir jusqu'à la fin de l'accord.

Les éventuelles modifications sont formalisées via un formulaire numérique.

### 2.8. Situations particulières

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 1222-11 du code du travail, les agents peuvent être amenés à connaître des situations de télétravail particulières selon les modalités suivantes :

#### 2.8.1. Télétravail occasionnel

À titre occasionnel, pour répondre à des besoins ponctuels, tout agent/manager/cadre au forfait jours de droit privé bénéficiaire ou non du télétravail/travail de proximité régulier, peut, à son initiative et avec l'accord de son manager, en fonction des nécessités de service, bénéficier de 12 journées de télétravail/travail de proximité par an, sous réserve du respect des conditions présentées par l'article 2.2 du présent accord.

Le télétravail occasionnel ne s'applique pas aux agents bénéficiant du forfait mensuel prévu par l'article 2.5.4.

#### 2.8.2. Télétravail exceptionnel

Les établissements de France Travail pourront autoriser un recours au télétravail exceptionnel pour tout agent en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site. Les établissements concernés en informent leur CSE au plus près de l'évènement. Ce télétravail exceptionnel n'est pas régi par les règles du présent accord (maximum de jours de télétravail accordés par semaine, modalités prévues dans les formules…). Il ne s'impute pas sur le quota des 12 journées de télétravail occasionnel visé dans le paragraphe ci-dessus.

#### 2.8.3. Télétravail pour les agents aidants ou femmes enceintes

Le télétravail est facilité pour les agents de droit privé de France Travail en situation d'aidant et les femmes enceintes, sans préjuger des droits au télétravail régulier.

L'aidant familial, ou proche aidant, est une personne qui apporte une aide régulière à un proche qui se trouve en situation de perte d'autonomie. L'aidant intervient dans les actes du quotidien que la personne dépendante n'est plus capable de réaliser seule.

Pour ces situations, une souplesse dans les modalités d'organisation du télétravail, notamment dans le délai de prévenance en cas de modification, est accordée.

De plus, France Travail peut autoriser un proche aidant ou une femme enceinte à bénéficier du télétravail au-delà des deux jours hebdomadaires maximum et à déroger au jour obligatoire de travail sur le site habituel. Pour ces situations, les refus doivent rester exceptionnels. Dans l'hypothèse d'un refus, celui-ci doit faire l'objet d'une motivation écrite par le manager.

Il est susceptible de faire l'objet d'un recours par l'agent.

Les agents de droit public bénéficient des dérogations prévues par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié.

Concernant les aidants, cette autorisation a une durée de trois mois renouvelable. Il peut être demandé à l'agent aidant de présenter toutes pièces justifiant de sa situation à la direction des ressources humaines.

La direction des ressources humaines peut être sollicitée en cas de situation complexe pour trouver une solution plus optimale en lien avec l'agent et le manager.

### 2.9. Le travail hybride et le collectif de travail

Le travail hybride transforme les liens professionnels au sein des collectifs de travail. Le manager s'assure d'un fonctionnement collectif attentif aux différentes situations de travail, notamment en matière de charge de travail.

Il veille en outre à la mise à disposition d'informations permettant aux agents en télétravail/travail de proximité d'avoir accès, comme les autres agents, aux éléments nécessaires à leur activité et à la vie de l'établissement.

Ils sont par ailleurs tenus aux mêmes modalités de suivi que lorsqu'ils sont présents sur site.

Il est entendu qu'on ne peut pas faire revenir sur site un agent pour lui faire assister à une réunion en distanciel ou en mixte.

### 2.10. Horaires de travail et plages de disponibilité

Le décompte de la durée de travail et les dispositifs d'horaires variables sont identiques que l'agent soit sur site ou en télétravail et respectent les dispositions des accords OATT nationaux et locaux.

Il est rappelé que le télétravail appelle à une vigilance particulière des managers et des agents sur le risque accentué de dépassement des durées de travail et d'empiètement sur la vie personnelle, sur le droit à la déconnexion ainsi que sur les phénomènes d'isolement.

L'établissement est vigilant au respect des bornes des plages variables ainsi qu'au respect des temps de pause journaliers et de la pause méridienne et invite l'agent à y veiller également.

Les agents en forfait jours doivent respecter l'amplitude maximale de travail, les durées minimales de repos quotidien (11 heures) et de repos hebdomadaire (35 heures) lorsqu'ils sont en télétravail.

Afin de garantir le principe du respect de la vie privée, l'agent en télétravail peut être contacté pour motif professionnel dans le respect des règles de l'horaire variable de son établissement, à partir du moment où il a indiqué sa disponibilité à partir de l'ordinateur mis à disposition par France Travail (lorsque le badgeage virtuel lui est accessible, ou par défaut selon la procédure définie par l'établissement et mise en œuvre après avis du CSE).

Le droit à la déconnexion s'applique à tout agent, y compris en télétravail. France Travail intègre ce risque et les recommandations associées dans les communications, formations et actions d'accompagnement relatives à la mise en œuvre du présent accord.

Les agents de la DSI effectuant une astreinte pour le compte de l'établissement ne sont pas considérés en télétravail si une intervention est effectuée depuis leur domicile. Dans cette hypothèse, le régime d'astreinte au sein de l'établissement s'applique.

### 2.11. Équipements et logistique

Concernant le télétravail, l'espace de travail utilisé doit répondre aux exigences techniques minimales requises pour la mise en œuvre d'une organisation en télétravail : un espace de travail adapté à l'activité réalisée, une connexion internet à haut débit ainsi qu'une installation électrique conforme.

France Travail met à disposition le matériel cité à l'annexe 2 du présent accord, ainsi qu'une fiche sur la gestion des pannes et changement du mot de passe en mode télétravail.

## 2.12. Gestion des pannes et incidents techniques

L'agent en télétravail bénéficie d'un support technique auprès de l'accueil diagnostic de la DSI.

L'agent en télétravail prend soin des équipements qui lui sont confiés et informe immédiatement son manager en cas de panne, mauvais fonctionnement, détérioration, perte ou vol du matériel mis à disposition. Le manager prend alors les mesures appropriées, en lien avec l'agent en télétravail, pour assurer l'organisation de l'activité et créer les conditions de la remise en état du matériel.

En aucun cas un agent en télétravail, suite à un constat d'indisponibilité du matériel et/ou des applicatifs utilisés lors d'une journée télétravaillée ne peut se voir imposer sur cette journée un congé, une RTT, une récupération, ou encore un retour sur site pour la durée de la panne si l'indisponibilité est inférieure à 1 journée.

Les mêmes règles d'enregistrement des temps de travail s'appliquent en cas de panne de l'outil de gestion des temps.

À titre exceptionnel, l'agent a la possibilité de se rendre à son initiative le jour même sur un site de France Travail ou un tiers lieu plus proche (en distance ou en temps de trajet) que son lieu de travail habituel sous réserve de la capacité d'accueil et après information à son manager.

## 2.13. Sécurité et santé de l'agent en télétravail

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, France Travail est responsable de la santé et de la sécurité au travail de ses agents, y compris en situation de télétravail.

Avant la mise en œuvre du télétravail, une réunion d'information est organisée au sein de chaque agence ou service sur les risques inhérents au télétravail et mesures mises en œuvre dans le cadre de la prévention de ces risques. Un guide pratique et des supports de communication *ad hoc* (vidéos…) sont également mis à disposition des agents avec des conseils sur l'ergonomie du poste de travail, sur les conditions minimum requises pour un environnement de travail adapté, sur les relations de travail à distance…

Au sein du service RH de chaque établissement, la personne en charge des conditions de travail et de la santé au travail peut être contactée par l'agent en télétravail pour bénéficier de conseils sur la situation de télétravail, notamment l'ergonomie du poste de travail.

Les représentants du personnel peuvent également être sollicités.

Le document unique intègre les risques spécifiques liés au télétravail et des mesures de prévention individuelles et collectives sont mises en œuvre au niveau local et au niveau de l'établissement dans le cadre du plan de prévention des risques.

Travailler à distance de son collectif de travail nécessite une vigilance accrue de tous, et notamment des managers, afin de pouvoir repérer les signaux faibles indiquant qu'un agent a besoin de soutien.

Les signaux faibles sont des signes observables au travers des propos, du comportement ou du travail d'un agent en situation de mal-être physique ou psychologique.

France Travail rappelle les dispositifs mobilisables par les agents et managers concernant la santé :

– le service santé au travail (notamment les médecins du travail, les infirmiers du travail…) ;

– le dispositif de soutien psychologique ma ligne d'écoute disponible 7 jours/7 jours, 24 h/24 h avec un accès totalement anonyme joignable au 0800 970 428 ;

– le dispositif de téléconsultation médicale proposé par Malakoff Humanis.

France Travail s'engage à mettre en place des actions de sensibilisation portant sur la prévention des risques sur la santé et la sécurité au travail, potentiellement induits par le travail hybride (sédentarité, isolement, déséquilibre vie professionnelle/vie personnelle, fatigue visuelle, etc.).

En situation de télétravail/travail de proximité, l'agent bénéficie de la même couverture accident, maladie et décès que lorsqu'il travaille sur son lieu de travail habituel. Ce dernier bénéficie des mêmes dispositifs de signalement que lorsqu'il travaille sur site, il peut notamment déclarer tout incident intervenant dans le cadre de son activité.

L'agent en télétravail/travail de proximité doit informer France Travail de tout arrêt de travail ou de la survenance d'un accident du travail pendant les jours de télétravail dans les mêmes conditions que lorsqu'il effectue son travail dans les locaux de l'établissement.

Les représentants de l'employeur et/ou les représentants du personnel peuvent en cas d'enquête suite à un accident du travail, être amenés à accéder au lieu dans lequel s'exécute le télétravail.

Dans cette hypothèse, si le télétravail se réalise au domicile du télétravailleur ou en tout lieu s'apparentant à la sphère privée, alors son accord écrit est requis.

En cas d'incivilité ou d'agression verbale, au-delà du signalement via l'outil dédié, l'agent contacte son manager afin de débriefer avec ce dernier. Le manager veillera à lui proposer un échange à son retour sur site.

### 2.14. Formation, accompagnement et gestion de carrière

France Travail rappelle que les agents bénéficiant du télétravail/travail de proximité ont le même accès à la formation que tout agent de France Travail. En aucun cas, la situation de télétravail/travail de proximité ne peut avoir d'incidence sur l'évolution de carrière.

Par ailleurs, chaque agent peut accéder via une rubrique dédiée sur l'intranet à l'ensemble des dispositifs mis en place par France Travail pour accompagner les agents dans le cadre du travail sur site et à distance.

Enfin, France Travail poursuit son effort de formation et d'échanges de pratiques sur le management en mode hybride, notamment auprès des nouveaux managers.

Des actions de prévention (communication, sensibilisation et formation) seront mises en place pour lutter contre les risques liés à l'isolement, notamment sur les sujets suivants :

– les modes d'interaction à distance entre les agents, les managers et leurs équipes ;
– le maintien des temps collectifs pour préserver l'esprit d'équipe ;
– l'intégration des nouveaux agents et ceux en mobilité ;
– les modalités d'accompagnement, y compris les bonnes pratiques ergonomiques du télétravail.

### 2.15. Report, suspension et réduction provisoire

Concernant les agents de droit privé, dès lors qu'un jour de télétravail/travail de proximité est annulé pour nécessité de service (dont les réunions), le jour est repositionné sur la même semaine ou sur la semaine suivante travaillée, avec l'accord du manager sur le jour retenu.

Cette demande de report nécessite un délai de prévenance de 24 heures minimum, et doit se faire sur le temps de travail.

Le manager veillera à une rotation des agents sollicités pour ces demandes exceptionnelles de retour sur site.

En cas de nécessité de service qui exige des agents en présentiel, le manager pourra demander une suspension ou une réduction provisoire du nombre de jours de télétravail. Cette suspension ou réduction, d'une période maximale, en continu ou fractionnée, de 8 semaines

calendaires par an, moyennant un délai de prévenance de 15 jours minimum, est communiquée par écrit à l'agent après échange préalable avec ce dernier.

La suspension provisoire peut être à l'initiative de l'agent.

### 2.16. Réversibilité

Si l'agent n'a jamais télétravaillé, une période d'adaptation de 3 mois permet à celui-ci et/ou à France Travail de s'assurer du bon déroulement de cette modalité d'organisation du travail.

Pendant la période d'adaptation, il est possible à l'agent et à son manager de mettre un terme au télétravail par un écrit. Dans ce cas, l'agent reprend son activité immédiatement, selon les conditions initiales dans son site d'affectation.

Quand le manager est à l'initiative de l'arrêt du télétravail, sa décision doit être motivée et notifiée à l'agent dans le respect d'un délai de prévenance de 1 mois. Cette décision doit être précédée d'un entretien.

Quand il est à l'initiative de l'agent, sa décision doit être notifiée à son manager.

Avant la fin de la période d'adaptation, l'agent bénéficie, à sa demande, d'un entretien avec son manager pour faire un point sur sa situation de télétravail.

En dehors de cette période d'adaptation, un droit à la réversibilité est prévu pour chacune des parties permettant de mettre fin au télétravail :

– lorsqu'il est à l'initiative du manager, sa décision doit être motivée et notifiée par écrit à l'agent dans un délai de prévenance de deux mois. Cette décision doit être précédée d'un entretien ;

  L'arrêt du télétravail à l'initiative du manager peut faire l'objet d'un recours hiérarchique (*a minima* le n + 2) et/ou par l'intermédiaire d'un représentant du personnel ;

– lorsqu'il est à l'initiative de l'agent, sa décision doit être notifiée par écrit à son manager. L'agent reprend alors son activité, selon les conditions initiales dans son site d'affectation, à la date demandée par l'agent.

L'application de la réversibilité ne fait pas entrave aux possibilités d'octroi du télétravail suite à une nouvelle demande lors de l'examen de la situation de télétravail l'année suivante si nécessaire.

### 2.17. Indemnité forfaitaire

#### 2.17.1. Principes généraux

L'agent de droit privé, quelle que soit la formule choisie y compris en télétravail occasionnel/exceptionnel bénéficie, au titre des frais de télétravail, d'une indemnité forfaitaire. Le montant journalier et le plafond annuel de cette indemnité forfaitaire sont *a minima* ceux de l'allocation forfaitaire de télétravail fixée par arrêté pour les agents de droit public. Leurs évolutions par arrêté sont applicables aux agents de droit privé, dans la limite du montant journalier et du plafond annuel exonérés fixés par le *Bulletin officiel* de la sécurité sociale.

Le versement de l'indemnité est réalisé par trimestre à terme échu.

En amont de sa journée de télétravail, tout agent doit poser le motif « télétravail » dans l'outil de gestion des temps. En effet, la déclaration de la journée de télétravail conditionne le versement de l'indemnité forfaitaire de télétravail.

Le télétravailleur bénéficie de l'attribution d'un ticket restaurant pour la journée télétravaillée aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent quand il travaille dans les locaux de France Travail.

### **2.17.2.** Indemnité forfaitaire pour les agents exerçant leur mandat électif et/ou désignatif au niveau de l'entreprise dans le cadre d'une activité exercée à distance.

L'indemnité forfaitaire de représentation à distance est réservée aux agents titulaires d'un mandat électif et/ou désignatif au niveau de l'entreprise, visés aux articles L. 2411-1 (1° à 4°), L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du code du travail, ainsi qu'aux membres élus et représentants syndicaux au CSEC.

Les temps de délégation exercés à distance ouvrant droit au versement de l'indemnité de représentation à distance sont ceux directement liés à l'exercice de l'un des mandats ci-dessus.

Ils intègrent notamment le temps de préparation-bilan et le temps de réunion distanciels lorsqu'ils sont à l'initiative de l'employeur.

Les agents bénéficiaires de temps de délégation sans mandat interne à l'entreprise ne sont pas concernés.

L'exercice de l'activité à distance s'entend comme celle exercée au domicile de l'agent, d'une résidence à usage privé ou d'un tiers lieu.

Les agents exerçant leur mandat électif et/ou désignatif au niveau de l'entreprise bénéficient de l'attribution d'un titre-restaurant pour les journées de représentation exercées à distance aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent quand ils travaillent dans les locaux de France Travail.

#### **2.17.2.1.** *Agents de droit privé*

Le versement de l'indemnité est réalisé par trimestre à terme échu. L'agent transmet à sa direction des ressources humaines, pour chaque trimestre concerné, une déclaration avec indication du nombre de journées et des dates concernées de représentation à distance. Cette déclaration dûment complétée conditionne le versement de l'indemnité forfaitaire inhérente.

Dans tous les cas, aucune demande d'indemnité forfaitaire par journée de représentation à distance ne pourrait être adressée au-delà du mois de février de l'année N + 1.

La direction s'engage à faire évoluer le processus de déclaration des journées de représentation à distance actuel afin de l'intégrer dans l'outil de gestion des temps.

Le montant de l'indemnité forfaitaire par journée de représentation à distance ainsi que le montant du plafond applicable par année civile correspondent et, le cas échéant évoluent de manière identique, à ceux de l'article 2.17.

La fixation d'un montant annuel maximum répond à l'objectif d'équité selon lequel un agent titulaire de mandat ne peut pas bénéficier :

– d'une prise en charge annuelle pour les journées de représentation à distance qui serait supérieure au plafond annuel d'indemnisation des journées de télétravail ;
– dans le cas d'un cumul de journées de représentation à distance et de journées au titre du télétravail, d'une indemnisation globale annuelle qui serait supérieure au plafond annuel d'indemnisation des journées de télétravail.

Par ailleurs, ces agents, s'ils ne sont pas déjà équipés ou en cas de besoin de renouvellement, peuvent bénéficier du matériel mis à disposition tel que prévu dans l'annexe 2 du présent accord.

#### **2.17.2.2.** *Agents de droit public*

Les agents de droit public visés par le dispositif peuvent bénéficier de l'indemnité dite « forfait télétravail » prévue par le décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats. Cette indemnité contribue au remboursement des frais exposés dans le cadre de leur activité de représentation du personnel ou syndicale, exercée à distance (domicile de l'agent, résidence à usage privé, tiers lieu).

Afin de bénéficier de cette indemnité, l'agent adresse à sa direction des ressources humaines, pour chaque trimestre concerné, une déclaration indiquant le nombre de jours de représentation à distance et les dates concernées. Cette déclaration dûment complétée conditionne le versement de l'indemnité.

Dans tous les cas, aucune demande d'indemnité forfaitaire par journée de représentation à distance ne pourrait être adressée au-delà du mois de février de l'année N + 1.

## 3. Clauses finales

### 3.1. Information et communication

Les parties à négociation soulignent l'importance de :

– communiquer sur le nouvel accord télétravail et la campagne télétravail associée ;
– fournir aux managers l'ensemble des éléments nécessaires à l'organisation et l'accompagnement de leurs équipes ;
– mettre à disposition l'ensemble des ressources facilitant l'appropriation de la mise en place du télétravail à France Travail.

Un plan détaillé des actions d'information et de communication est présenté en annexe 3 du présent accord.

### 3.2. Modalités de suivi de l'accord

Il est institué une commission de suivi du présent accord, composée de 3 membres par organisation syndicale signataire ou adhérente, ainsi que des représentants de la direction générale.

Cette commission se réunit avant la mise en œuvre de l'accord afin notamment d'en définir les indicateurs de suivi.

Elle se réunit ensuite une fois par an sur toute la durée de l'accord notamment pour examiner les indicateurs de suivi. La première commission suite à la mise en œuvre de l'accord se réunit au cours du premier semestre.

Les membres de la commission de suivi bénéficient d'un temps de préparation et de bilan d'un jour et demi par réunion, pouvant être scindé en deux.

### 3.3. Durée de l'accord et date d'entrée en application

Les présentes dispositions de l'accord entrent en vigueur à compter du lendemain de sa date de dépôt et sont applicables jusqu'au 31 décembre 2027.

Les dispositifs de télétravail/travail de proximité prévus par cet accord sont mis en œuvre effectivement à compter du 1er janvier 2025. À l'échéance de son terme, cet accord cessera de produire effet et ne se transformera pas en accord collectif à durée indéterminée.

### 3.4. Révision

Le présent accord pourra être révisé par avenant dans les conditions légales.

### 3.5. Dépôt et publicité

Le présent accord, négocié au titre d'un accord de branche, est déposé à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

*Fait à Paris, le 14 août 2024.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Attestation de conformité de l'installation électrique à l'exercice du télétravail

Pour limiter les risques d'accidents et d'incidents, l'installation électrique du poste de travail doit répondre à la norme NFC15-100. Celle-ci permet de s'assurer que la prise à laquelle l'ordinateur sera branché est protégée par un interrupteur différentiel calibré à 30 mA et par un disjoncteur.

☐ **J'atteste sur l'honneur avoir effectué l'auto-diagnostic électrique et le résultat de celui-ci indique que ma zone de télétravail est éligible et que les points suivants de conformité sont assurés.**

Conformité du disjoncteur jusqu'aux prises de courant utilisées sur le poste de travail :

– le disjoncteur d'abonné est scellé en amont par le distributeur d'énergie à la puissance souscrite, exemple : 30, 40 ou 60 A.

  Ce disjoncteur établit la séparation physique entre l'installation électrique privée (celle du logement) et le domaine appartenant au gérant du réseau électrique. Il permet la coupure électrique générale du réseau ;

– le disjoncteur différentiel calibré à 30 mA, compare le courant d'entrée et de sortie au niveau du disjoncteur. Il coupe le circuit s'il constate un déséquilibre supérieur à 30 mA. En détectant ce déséquilibre, appelé le courant de fuite vers la terre, le disjoncteur différentiel assure la protection des personnes contre les contacts directs ;

– le disjoncteur divisionnaire, ou le coupe-circuit à fusibles, calibré à 20 ampères maximum, protège le circuit utilisé pour le poste de travail.

Tous les circuits de terre des prises électriques doivent être reliés à une connexion commune au niveau du tableau électrique pour être raccordés à une borne de terre de l'immeuble.

Et

☐ **J'atteste de la conformité du logement à la législation relative à la prévention incendie.**

Depuis mars 2015, les détecteurs de fumée sont obligatoires dans les habitations et doivent répondre à la norme EN 14604.

Nom :

Prénom :

Adresse réputée du lieu de télétravail :

Date :

Signature de l'agent :

**Avertissement :** cette attestation conditionne votre éligibilité au dispositif de télétravail. L'exactitude des éléments renseignés garantit votre sécurité au risque électrique et la couverture des assurances en cas d'accident.

## Annexe 2 Inventaire du matériel mis à disposition pour le télétravail

Pour rappel, chaque agent de France Travail est équipé d'un ordinateur portable.

Sur demande, si le télétravailleur n'est pas déjà équipé ou s'il a besoin de renouveler son matériel dans le cadre de son activité, le matériel mis à disposition est le suivant :

– dock de connexion pour le télétravail ;
– clavier, souris et casque ;
– smartphone ou ligne professionnelle ;
– coussin d'assise ;
– écran 24 pouces (ou connectique adaptée pour l'utilisation d'un écran personnel) et/ou un rehausseur d'ordinateur, un second écran 24 pouces pourra être fourni à l'agent sur demande motivée et si son activité le justifie.

Rappel des numéros pour contacter l'accueil diagnostic :

– AD national (métropole) : 09 71 81 00 00 ;
– AD Martinique : 05 96 42 51 62 ;
– AD Guadeloupe : 05 90 38 37 31 ;
– AD Guyane : 05 94 29 99 99 ;
– AD Réunion/Mayotte : 02 62 90 25 82.

Pour ce faire, France Travail s'engage :

- Vis-à-vis des agents, à :
  - communiquer sur les enjeux du télétravail (organisation, convivialité, confidentialité, formation à distance…) ;
  - diffuser un article intranet à la Une sur l'accord et la campagne de candidature ;
  - inviter les managers à organiser des réunions de présentation de l'accord télétravail ;
  - centraliser et mettre à disposition de tous les agents l'ensemble des ressources nécessaires pour continuer à être efficace lors du travail à distance ;
  - faire témoigner des agents dans leur situation de télétravail (travail de conseiller à distance, organiser son espace de travail, interaction avec l'équipe…) ;
  - mettre à leur disposition via intranet un kit d'accompagnement « tout savoir sur le nouvel accord » ;
  - mettre à disposition via Incontournable SIRHUS : « je fais ma demande de télétravail avec SIRHUS » ;
  - partager des retours d'expérience :
    - témoignage d'agents ;
    - témoignage de managers ;
    - thématiques : travailler en mode hybride, organiser le travail en mode hybride, garder le lien du collectif, point de vue de l'usager sur les entretiens à distance, témoignage de stagiaire sur les formations à distance, l'animation de réseau interne à distance, l'utilisation des outils collaboratifs… ;
- Vis-à-vis des managers :
  - présentation de l'accord aux DR et DRAPS/DRH ;
  - web conférence manager ;
  - intranet : article rubrique « 3 minutes d'avance » ;
  - relais dans info manager ;
  - séminaire inter-réseaux ;
  - accompagnement des managers dans l'organisation des réunions de présentation de l'accord télétravail ;
  - manager : incontournable SIRHUS : « je valide la demande de télétravail avec SIRHUS ».

# Annexe 4 Formules de télétravail et travail de proximité

Les tableaux ci-dessous ne concernent pas les agents de l'établissement DSI positionnés sur les emplois du métier « systèmes d'information » (cf. classification) et les experts-métiers relevant de l'article 25 de la CCN.

## Télétravail

| | | |
|---|---|---|
| **Public concerné** | Agents, managers, cadres au forfait jours de droit privé | |
| **Temps de travail** | 80 % à 100 % | 50 % à moins de 80 % |
| **Formules** | Jusqu'à 2 jours de télétravail par semaine :<br>– 1 à 2 jours fixes par semaine ;<br>– ou 1 à 2 jours volants par semaine ;<br>– ou 1 jour fixe + 1 jour volant par semaine. | 1 jour de télétravail par semaine :<br>– 1 jour fixe par semaine ;<br>– ou 1 jour volant par semaine. |

Les agents de droit public peuvent bénéficier quant à eux des quotités de télétravail prévues par les dispositions du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié.

## Travail de proximité

| | | |
|---|---|---|
| **Public concerné** | Agents, managers, cadres au forfait jours de droit privé et public | |
| **Temps de travail** | 80 % à 100 % | 50 % à moins de 80 % |
| **Formules** | 1 à 2 jours fixes de travail de proximité | 1 jour fixe de travail de proximité |

## Formule mixte (télétravail et travail de proximité)

| | | |
|---|---|---|
| **Public concerné** | Agents/cadres au forfait jours de droit privé exerçant un emploi dans les métiers de « Conseil » de la filière « Relation de service » en agence<br>Agents/cadres au forfait jours de droit privé de la filière « Management » | Agents/cadres au forfait jours de droit privé exerçant un emploi dans les métiers :<br>– « Appui à la relation de service » de la filière « Relation de service » ;<br>– « Conseil » de la filière « Relation de service » rattachés à une plateforme ou structure ;<br>– de la filière « Support ». |
| **Temps de travail** | 80 % à 100 % | |
| **Formules** | Jusqu'à 2 jours de télétravail et travail de proximité* par semaine :<br>– 1 jour fixe de télétravail + 1 jour fixe de travail de proximité par semaine ;<br>– ou 1 jour volant de télétravail + 1 jour fixe de travail de proximité par semaine. | Jusqu'à 3 jours de télétravail et travail de proximité* par semaine :<br>– 2 jours fixes de télétravail + 1 jour fixe de travail de proximité par semaine ;<br>– ou 1 jour volant de télétravail + 1 jour fixe de télétravail + 1 jour fixe de travail de proximité par semaine ;<br>– ou 2 jours volants de télétravail + 1 jour fixe de travail de proximité par semaine. |
| | *** Le jour de proximité s'effectue en agence, plateforme ou en structure.** | *** Le jour de travail de proximité s'effectue en agence ou en plateforme.** |

Les agents de droit public peuvent cumuler le télétravail et le travail de proximité dans la limite de 3 jours par semaine et sous réserve que l'agent soit présent au moins 2 jours par semaine sur son site d'affectation conformément à la réglementation applicable.

Brochure n° 3367 | Convention collective nationale

IDCC : **2847** | **PÔLE EMPLOI**

# Adhésion par lettre du 10 février 2026

de la CFTC Emploi
à l'accord du 18 juillet 2023
relatif à la formation professionnelle continue

NOR : *ASET2650402M*
IDCC : *2847*

Paris, le 10 février 2026.

Le syndicat CFTC Emploi, 38, rue des Frères-Flavien, 75020 Paris, à la direction générale de France Travail, 1, avenue du Docteur-Gley, 75020 Paris.

Monsieur le directeur général,

Mesdames, Messieurs les représentants des organisations syndicales signataires,

Par la présente, la CFTC Emploi vous informe de sa décision d'adhérer à l'accord collectif conclu au sein de France Travail relatif à la formation.

Conformément aux dispositions du code du travail applicables, la présente notification vaut adhésion pleine et entière de la CFTC Emploi à cet accord, à compter de ce jour.

Nous vous remercions de bien vouloir prendre acte de cette adhésion et de procéder, le cas échéant, aux formalités de publicité afférentes.

Nous restons à votre disposition pour tout échange complémentaire.

Veuillez agréer, Madame la directrice générale, Mesdames, Messieurs, l'expression de nos salutations distinguées.

Brochure n° 3367 | Convention collective nationale

IDCC : **2847** | **PÔLE EMPLOI**

# Adhésion par lettre du 10 février 2026

de la CFTC Emploi
à l'accord du 14 août 2024
relatif au télétravail et au travail de proximité des agents de France Travail

NOR : *ASET2650404M*
IDCC : *2847*

Paris, le 10 février 2026.

Le syndicat CFTC Emploi, 38, rue des Frères-Flavien, 75020 Paris, à la direction générale de France Travail, 1, avenue du Docteur-Gley, 75020 Paris.

Monsieur le directeur général,

Mesdames, Messieurs les représentants des organisations syndicales signataires,

Par la présente, la CFTC Emploi vous informe de sa décision d'adhérer à l'accord collectif conclu au sein de France Travail relatif au télétravail et au travail de proximité.

Conformément aux dispositions du code du travail applicables, la présente notification vaut adhésion pleine et entière de la CFTC Emploi à cet accord, à compter de ce jour.

Nous vous remercions de bien vouloir prendre acte de cette adhésion et de procéder, le cas échéant, aux formalités de publicité afférentes.

Nous restons à votre disposition pour tout échange complémentaire.

Veuillez agréer, Madame la directrice générale, Mesdames, Messieurs, l'expression de nos salutations distinguées.

Brochure n° 3384 | Convention collective nationale

IDCC : **3109** | **CINQ BRANCHES INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES**

# Avenant n° 32 du 6 mars 2026
relatif au champ d'application de la convention collective

NOR : *ASET2650386M*

IDCC : *3109*

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

**Alliance 7 ;**

**CSFL ;**

**FEDALIM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**CFE-CGC Agro ;**

**CFDT Agri Agro ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

Il est rappelé préalablement que les nomenclatures d'activité aux niveaux mondial et européen ont fait l'objet d'une révision entre 2019 et 2023, conduisant à un changement de la nomenclature d'activités française (NAF).

Cette nouvelle NAF (NAF 2025) entrera en vigueur d'abord dans les répertoires statistiques, à partir de 2026 et, à compter du 1er janvier 2027, sera la nouvelle nomenclature de référence pour l'attribution des codes APE des entreprises et établissements.

Les codes NAF des activités relevant de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses étant cités dans la convention elle-même, il convient de procéder à la mise à jour de son champ d'application.

Par ailleurs les parties au présent accord considèrent que le nom de la convention collective « 5 branches industries alimentaires diverses » ne reflète plus le périmètre qu'elle couvre. En conséquence elles décident, par le présent accord, d'en modifier l'intitulé.

Il est ainsi convenu ce qui suit :

## Article 1er | *Intitulé de la convention collective*

Les parties au présent accord décident de remplacer l'intitulé de la convention collective IDCC 3109 « 5 branches industries alimentaires diverses » par « Industries alimentaires diverses ».

## Article 2 | *L'article 1.1 « Champ d'application de la convention collective » est modifié et remplacé comme suit :*

« La présente convention règle sur le territoire métropolitain, et les départements et régions d'outre-mer, les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les établissements appartenant à des entreprises dont l'activité exclusive ou principale correspond à l'une des activités suivantes :

– transformation et conservation de fruits en ce qui concerne notamment la fabrication (dont séchage, déshydratation, lyophilisation, grillage) d'aliments à base de coque (à l'exclusion de châtaignes et marrons autres que confits), arachides et autres graines, notamment consommés à l'apéritif. Ces activités sont visées à titre indicatif au code NAF 2025 : 10.39H ;

– fabrication de glaces, sorbets et crèmes glacées, il s'agit des entreprises qui ne sont pas immatriculées au répertoire des métiers et réalisent toutes les opérations en vue d'élaborer, de fabriquer, de livrer, de servir à la consommation les différents articles résultant de leur fabrication. Ces activités sont visées à titre indicatif au code NAF 2025 : 10.52Y ;

– fabrication d'aliments pour le petit-déjeuner à base de céréales et la fabrication de céréales soufflées, grillées ou autrement transformées (pour le petit-déjeuner notamment). Ces activités sont visées à titre indicatif au code NAF 2025 : 10.61H ;

– fabrication de produits amylacés en ce qui concerne le tapioca. Ces activités sont visées à titre indicatif au code NAF 2025 : 10.62Y ;

– fabrication industrielle de pains préemballés en libre-service (pains de mie, pains festifs, pains burgers). Cette activité est notamment visée à titre indicatif au code NAF 2025 : 10.71G ;

– biscotterie, biscuiterie, pâtisserie de conservation. Ces activités sont visées à titre indicatif au code NAF 2025 : 10.72Y ;

– fabrication de cacao, chocolat et de produits de confiserie (y compris les fruits confits). Ces activités sont visées à titre indicatif au code NAF 2025 : 10.82Y ;

– transformation du thé, du café et de la chicorée, y compris les infusions. Ces activités sont visées à titre indicatif au code NAF 2025 : 10.83Y ;

– fabrication de condiments (y compris fruits et légumes condimentaires : cornichons, olives ; sauces condimentaires : mayonnaise, ketchup, moutarde, vinaigres) et assaisonnements (épices). Ces activités sont visées à titre indicatif au code NAF 2025 : 10.84Y – 10.39G ;

– fabrication d'aliments homogénéisés et diététiques (adulte et infantile), concernant à titre exclusif ou principal la fabrication de denrées alimentaires destinées à une alimentation particulière dont :

  – préparations homogénéisées adaptées aux enfants, préparations infantiles, préparations à base de céréales et autres aliments destinés aux nourrissons et aux enfants en bas âge ;

– denrées alimentaires à valeur énergétique faible ou réduite destinées à un contrôle du poids ;
– aliments diététiques destinés à des fins médicales spéciales ;
– aliments sans gluten ;
– aliments destinés à des personnes affectées d'un métabolisme glucidique perturbé (diabétiques) ;
– aliments adaptés à une dépense musculaire intense en particulier pour les sportifs.

Ces activités sont notamment visées à titre indicatif au code NAF 2025 : 10.86Y.

– fabrication d'autres produits alimentaires non classés par ailleurs : au titre des bouillons et potages, de la levure. Fabrication pour entremets, desserts lactés de conservation, petits-déjeuners en poudres ou granulés. Ces activités sont visées à titre indicatif au code NAF 2025 : 10.89Y.

Afin de faciliter l'application du présent accord, les parties conviennent d'y annexer à titre informatif un tableau de concordance entre les codes NAF 2025 et l'ancienne nomenclature NAF 2008.

La référence à la NAF est donnée à titre indicatif. Elle n'est déterminante que si elle correspond à l'activité principale effective de l'entreprise ou de l'établissement tel que défini ci-dessus. Les établissements à activités multiples relèvent de la convention collective applicable à leur activité principale.

Les clauses de la présente convention concernent tous les salariés des établissements ou entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne relèvent pas directement par leur profession à l'un des codes ci-dessus de la nomenclature.

Les travailleurs saisonniers et les travailleurs intermittents sont régis par la présente convention et bénéficient des dispositions sur la mensualisation lorsqu'ils ont travaillé dans l'établissement considéré soit pendant au moins 1 200 heures réparties sur au moins 6 mois d'une même année civile, soit pendant au moins 1 200 heures réparties sur moins de 6 mois pendant chacune des 2 années civiles consécutives. Toutefois, ils bénéficient dès leur entrée dans l'entreprise des dispositions des articles de la présente convention ainsi que des dispositions relatives à l'accident du travail avec hospitalisation. Ils bénéficient également, après 2 mois de présence dans l'entreprise, des dispositions de l'article relatives à l'accident du travail sans hospitalisation.

Les voyageurs-représentants-placiers (VRP) sont régis par l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975 et ses avenants.

Pour les dispositions non prévues par cet accord, ils bénéficient des dispositions de la présente convention collective, dès lors que leur activité relève de son champ d'application à titre exclusif ou principal. »

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

Les parties signataires précisent que, compte tenu de la thématique du présent avenant qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 4 | *Entrée en vigueur de l'avenant*

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au jour de sa signature et s'appliqueront donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises des industries alimentaires diverses et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions légales en vigueur.

### Article 5 | *Dépôt. Extension et publicité*

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension, l'Alliance 7 étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

*Fait à Paris, le 6 mars 2026.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe** Tableau de concordance entre les codes NAF 2025 et l'ancienne nomenclature NAF 2008

| Activité principale | NAF 2025 | NAF 2008 |
|---|---|---|
| Fabrication de condiments (y compris fruits et légumes condimentaires : cornichons, olives... ; sauces condimentaires : mayonnaise, ketchup, moutarde, vinaigres) et assaisonnements (épices) | 10.39 G | 10.39 A |
| Transformation et conservation de fruits en ce qui concerne notamment la fabrication (dont séchage, déshydratation, lyophilisation, grillage) d'aliments à base de coque (à l'exclusion de châtaignes et marrons autres que confits), arachides et autres graines, notamment consommés à l'apéritif | 10.39 H | 10.39 B |
| Fabrication de glaces, sorbets et crèmes glacées, il s'agit des entreprises qui ne sont pas immatriculées au répertoire des métiers et réalisent toutes les opérations en vue d'élaborer, de fabriquer, de livrer, de servir à la consommation les différents articles résultant de leur fabrication | 10.52 Y | 10.52 Z |
| Fabrication d'aliments pour le petit-déjeuner à base de céréales et la fabrication de céréales soufflées, grillées ou autrement transformées (pour le petit-déjeuner notamment). | 10.61 H | 10.61 B |
| Fabrication de produits amylacés en ce qui concerne le tapioca | 10.62 Y | 10.62 Z |
| Fabrication industrielle de pains préemballés en libre-service (pains de mie, pains festifs, pains burgers) | 10.71 G | 10.71 A |
| Biscotterie, biscuiterie, pâtisserie de conservation | 10.72 Y | 10.72 Z |
| Fabrication de cacao, chocolat et de produits de confiserie (y compris les fruits confits) | 10.82 Y | 10.82 Z |
| Transformation du thé, du café et de la chicorée, y compris les infusions | 10.83 Y | 10.83 Z |
| Fabrication de condiments (y compris fruits et légumes condimentaires : cornichons, olives... ; sauces condimentaires : mayonnaise, ketchup, moutarde, vinaigres) et assaisonnements (épices) | 10.84 Y | 10.84 Z |
| Fabrication d'aliments homogénéisés et diététiques (adulte et infantile), concernant à titre exclusif ou principal la fabrication de denrées alimentaires destinées à une alimentation particulière dont :<br>- préparations homogénéisées adaptées aux enfants, préparations infantiles, préparations à base de céréales et autres aliments destinés aux nourrissons et aux enfants en bas âge ;<br>- denrées alimentaires à valeur énergétique faible ou réduite destinées à un contrôle du poids ;<br>- aliments diététiques destinés à des fins médicales spéciales ;<br>- aliments sans gluten ;<br>- aliments destinés à des personnes affectées d'un métabolisme glucidique perturbé (diabétiques) ;<br>- aliments adaptés à une dépense musculaire intense en particulier pour les sportifs. | 10.86Y | 10.86 Z |
| Fabrication d'autres produits alimentaires non classés par ailleurs : au titre des bouillons et potages, de la levure. Fabrication pour entremets, desserts lactés de conservation, petits-déjeuners en poudres ou granulés | 10.89 Y | 10.89 Z |

Convention collective nationale

IDCC : **3229** | **NAVIGATION INTÉRIEURE**
**(Personnel sédentaire, transport de marchandises)**

# Protocole d'accord du 17 décembre 2025
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : *ASET2650399M*
IDCC : *3229*

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

**EFF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**
**FNPD CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Article 1er

Réunis en commission paritaire le 17 décembre 2025 les partenaires sociaux de la branche de la navigation intérieure conviennent :

– d'une part, d'appliquer au 1er janvier 2026 à la totalité des classifications, un taux de majoration de + 1,0 % pour les salaires minima conventionnels ;
– d'autre part, de négocier avant le 30 juin 2026, afin de faire évoluer les minima conventionnels, dans le cas d'une dérive de l'inflation au-delà de 3,0 % ;
– d'autre part, de négocier avant le 30 juin 2026 les nouvelles grilles de rémunérations minimales annuelles garanties correspondant aux nouvelles annexes de la CCN sur les classifications.

## Article 2

Concernant l'application de ces dispositions aux entreprises de moins de cinquante salariés en vertu de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du protocole d'accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

*Fait à Paris, le 17 décembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

# Annexe

## Transport fluvial de marchandises. Flotte classique

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit, heures supplémentaires, compensations particulières liées à l'organisation du temps de travail) et des primes à caractère annuel (intéressement, 13e mois, objectifs).

Application à compter du 1er janvier 2026.

*(En euros.)*

| Classification automoteur et convoi | Coefficient | Ancienneté dans l'entreprise | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | De 0 à 3 ans | De 3 à 6 ans | De 6 à 9 ans | De 9 à 12 ans | De 12 à 15 ans | Au-delà de 15 ans |
| Toutes longueurs | | | | | | | |
| Matelot | 001 | 22 889 | 23 576 | 24 262 | 24 949 | 25 636 | 26 322 |
| Matelot-timonier | 004 | 23 205 | 23 901 | 24 597 | 25 294 | 25 990 | 26 686 |
| Longueur convoi ou unité : 38,5 m | | | | | | | |
| Timonier-conducteur | 010 | 23 309 | 24 008 | 24 707 | 25 407 | 26 106 | 26 805 |
| Capitaine | 020 | 24 563 | 25 300 | 26 037 | 26 773 | 27 510 | 28 247 |
| Longueur convoi ou unité : > 38,5 m et < 70 m | | | | | | | |
| Timonier-conducteur | 011 | 24 069 | 24 791 | 25 513 | 26 235 | 26 957 | 27 679 |
| Capitaine | 021 | 25 303 | 26 062 | 26 822 | 27 581 | 28 340 | 29 099 |
| Longueur convoi ou unité : > 70 m et < 120 m | | | | | | | |
| Timonier-conducteur | 012 | 24 563 | 25 300 | 26 037 | 26 773 | 27 510 | 28 247 |
| Capitaine | 022 | 27 155 | 27 969 | 28 784 | 29 599 | 30 413 | 31 228 |

| Classification automoteur et convoi | Coefficient | Ancienneté dans l'entreprise | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | De 0 à 3 ans | De 3 à 6 ans | De 6 à 9 ans | De 9 à 12 ans | De 12 à 15 ans | Au-delà de 15 ans |
| Longueur convoi ou unité : > 120 m | | | | | | | |
| Timonier-conducteur | 013 | 25 797 | 26 571 | 27 345 | 28 119 | 28 893 | 29 667 |
| Capitaine | 023 | 29 623 | 30 512 | 31 401 | 32 290 | 33 178 | 34 067 |

## Transport fluvial de marchandises. Flotte exploitée en relève

Rémunération minimale annuelle toutes primes incluses, à l'exclusion des primes rémunérant les sujétions particulières du travail (nuit, heures supplémentaires, compensations particulières liées à l'organisation du temps de travail), et des primes à caractère annuel (intéressement, 13e mois, objectifs…).

Application à compter du 1er janvier 2026.

*(En euros.)*

| Classification automoteur et convoi | Coefficient | Ancienneté dans l'entreprise | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | De 0 à 3 ans | De 3 à 6 ans | De 6 à 9 ans | De 9 à 12 ans | De 12 à 15 ans | Au-delà de 15 ans |
| Toutes longueurs | | | | | | | |
| Matelot débutant | 100 | 22 889 | | – | – | – | – |
| Matelot niveau 1 | 101 | 23 106 | 23 799 | 24 493 | 25 186 | – | – |
| Matelot niveau 2 | 102 | 23 205 | 23 901 | 24 597 | 25 294 | 25 990 | 26 686 |
| Maître matelot | 104 | 23 452 | 24 155 | 24 859 | 25 563 | 26 266 | 26 970 |
| Matelot garde moteur | 104 | 23 452 | 24 155 | 24 859 | 25 563 | 26 266 | 26 970 |
| Matelot-timonier | 104 | 23 452 | 24 155 | 24 859 | 25 563 | 26 266 | 26 970 |
| Longueur convoi ou unité – 120 mètres | | | | | | | |
| Mécanicien | 106 | 24 452 | 25 186 | 25 919 | 26 653 | 27 387 | 28 120 |
| Timonier-conducteur | 106 | 24 563 | 25 300 | 26 037 | 26 773 | 27 510 | 28 247 |
| Maître mécanicien | 108 | 26 112 | 26 895 | 27 679 | 28 462 | 29 245 | 30 029 |
| Second capitaine | 110 | 27 155 | 27 969 | 28 784 | 29 599 | 30 413 | 31 228 |
| 1er capitaine | 112 | 30 302 | 31 211 | 32 120 | 33 030 | 33 939 | 34 848 |
| 1er capitaine responsable de bord | 114 | 30 426 | 31 339 | 32 251 | 33 164 | 34 077 | 34 990 |

| Classification automoteur et convoi | Coefficient | Ancienneté dans l'entreprise | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | De 0 à 3 ans | De 3 à 6 ans | De 6 à 9 ans | De 9 à 12 ans | De 12 à 15 ans | Au-delà de 15 ans |
| Longueur convoi ou unité +120 mètres | | | | | | | |
| Mécanicien | 107 | 24 576 | 25 313 | 26 050 | 26 787 | 27 525 | 28 262 |
| Timonier-conducteur | 107 | 24 686 | 25 427 | 26 167 | 26 908 | 27 649 | 28 389 |
| Maître mécanicien | 109 | 26 235 | 27 022 | 27 809 | 28 596 | 29 384 | 30 171 |
| Second capitaine | 111 | 27 895 | 28 732 | 29 569 | 30 406 | 31 243 | 32 080 |
| 1er capitaine | 113 | 31 164 | 32 099 | 33 034 | 33 969 | 34 904 | 35 838 |
| 1er capitaine responsable de bord | 115 | 31 287 | 32 226 | 33 165 | 34 103 | 35 042 | 35 980 |
| Commandant | 117 | 34 612 | 35 651 | 36 689 | 37 727 | 38 766 | 39 804 |

## Personnel ouvrier de la navigation intérieure

Application à compter du 1er janvier 2026.

*(En euros.)*

| Niveaux et échelons | Coefficients | Mini annuelle |
|---|---|---|
| Ouvrier manœuvre niveau I | | |
| 1er échelon | 76 | 22 070 |
| 2e échelon | 78 | 22 253 |
| 3e échelon | 80 | 22 498 |
| Ouvrier spécialisé niveau II | | |
| 1er échelon | 81 | 22 583 |
| 2e échelon | 83 | 22 947 |
| 3e échelon | 86 | 23 379 |
| Ouvrier qualifié niveau III | | |
| 1er échelon | 87 | 23 561 |
| 2e échelon | 90 | 24 107 |
| 3e échelon | 93 | 24 970 |
| Ouvrier hautement qualifié niveau IV | | |
| 1er échelon | 94 | 25 237 |
| 2e échelon | 101 | 27 103 |
| 3e échelon | 106 | 28 421 |
| Chef d'équipe niveau V | | |
| 1er échelon | 107 | 28 687 |
| 2e échelon | 110 | 29 502 |
| 3e échelon | 118 | 30 933 |

## Barème des rémunérations minimales annuelles des employés et agents de maîtrise de la navigation intérieurs garanties

Application à compter du 1er janvier 2026.

*(En euros.)*

| Employés | Coefficients | Mini annuelle |
|---|---|---|
| Niveau I | | |
| 1er échelon | 76 | 22 070 |
| 2e échelon | 78 | 22 192 |
| 3e échelon | 80 | 22 376 |
| Niveau II | | |
| 1er échelon | 81 | 22 621 |
| 2e échelon | 83 | 22 705 |
| 3e échelon | 86 | 23 069 |
| Niveau III | | |
| 1er échelon | 87 | 23 494 |
| 2e échelon | 90 | 24 100 |
| 3e échelon | 93 | 24 970 |
| Niveau IV | | |
| 1er échelon | 94 | 25 237 |
| 2e échelon | 97 | 26 036 |
| 3e échelon | 101 | 27 103 |
| Niveau V | | |
| 1er échelon | 102 | 27 368 |
| 2e échelon | 106 | 28 421 |
| 3e échelon | 110 | 29 502 |

*(En euros.)*

| Agents de maîtrise | Coefficients | Mini annuelle |
|---|---|---|
| Niveau I | | |
| 1er échelon | 102 | 27 341 |
| 3e échelon | 106 | 28 393 |
| 4e échelon | 110 | 29 472 |
| Niveau II | | |
| 1er échelon | 111 | 29 738 |
| 2e échelon | 115 | 30 804 |
| 3e échelon | 120 | 30 972 |

| Agents de maîtrise | Coefficients | Mini annuelle |
|---|---|---|
| Niveau III | | |
| 1er échelon | 121 | 31 182 |
| 2e échelon | 126 | 32 331 |
| 3e échelon | 132 | 33 803 |

## Barème des rémunérations minimales annuelles garanties du personnel cadre de la navigation intérieure

Application à compter du 1er janvier 2026.

*(En euros.)*

| | | |
|---|---|---|
| Position I | 111<br>à<br>132 | 29 709<br><br>33 769 |
| Position II | 133<br>à<br>155 | 35 001<br><br>40 812 |
| Position III | 156<br>à<br>175 | 41 161<br><br>46 173 |
| Position III B | 176<br>à<br>207 | 46 482<br><br>57 402 |
| Position III C | 208<br>à<br>255 | 57 682<br><br>72 886 |

## Transport fluvial de passagers. Personnel navigant technique

### Barème professionnel de rémunérations annuelles minimales garanties

Application au 1er janvier 2026.

*(En euros.)*

| 1.00 – Bateaux pour excursion journalière | Ancienneté dans l'entreprise | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Sans ancienneté | Plus de 3 ans | Plus de 6 ans | Plus de 9 ans |
| Matelot | 22 287 | 22 463 | 22 682 | 23 120 |
| Matelot « Agent de sécurité » | 22 408 | 22 507 | 22 726 | 23 164 |
| Capitaine de classe 2 | | | | |
| (Conducteur de bateaux de – 35 mètres) | 22 549 | 22 728 | 22 950 | 23 392 |
| Capitaine de classe 1 | | | | |
| (Conducteur de bateaux de plus de 35 mètres) | | | | |
| 3e type de voyages et de voies | 22 618 | 23 026 | 23 477 | 23 930 |
| 2e type de voyages et de voies | 24 627 | 25 070 | 25 563 | 26 055 |
| 1er type de voyages et de voies | 25 807 | 26 272 | 26 788 | 27 304 |

*(En euros.)*

| 2.00 – Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu) | Ancienneté dans l'entreprise | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Sans ancienneté | Plus de 3 ans | Plus de 6 ans | Plus de 9 ans |
| Matelot | 22 287 | 22 463 | 22 682 | 23 120 |
| Matelot « Agent de sécurité » | 22 408 | 22 507 | 22 726 | 23 164 |

| 2.00 – Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu) | Ancienneté dans l'entreprise | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Sans ancienneté | Plus de 3 ans | Plus de 6 ans | Plus de 9 ans |
| Timonier | | | | |
| Exploitation diurne | 22 531 | 22 669 | 22 891 | 23 331 |
| Autres types d'exploitation | 22 653 | 22 728 | 22 950 | 23 392 |
| Capitaine de classe 2 | | | | |
| (Conducteur de bateaux de – 35 mètres) | 22 776 | 22 956 | 23 186 | 23 632 |
| Capitaine de classe 1 | | | | |
| Exploitation diurne sur bateaux de + 35 mètres | | | | |
| 3e type de voyages et de voies | 22 796 | 23 206 | 23 662 | 24 118 |
| 1er et 2e type de voyages et de voies | 28 144 | 28 651 | 29 214 | 29 777 |
| Exploitation diurne sur bateaux de + 55 mètres | | | | |
| 3e type de voyages et de voies | 23 771 | 24 199 | 24 674 | 25 149 |
| 1er et 2e type de voyages et de voies | 31 258 | 31 821 | 32 447 | 33 071 |
| Autres types d'exploitations sur bateaux de + 35 mètres | 35 759 | 36 403 | 37 118 | 37 833 |
| Autres types d'exploitations sur bateaux de + 55 mètres | 36 503 | 37 161 | 37 890 | 38 620 |

## Transport fluvial de passagers. Personnel navigant hôtellerie restauration

### Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Application au 1er janvier 2026.

*(En euros.)*

| | Ancienneté | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Sans ancienneté | Après 3 ans | Après 6 ans | Après 9 ans |
| Chef de cabine | 22 578 | 22 761 | 23 209 | 23 656 |
| Maître d'hôtel | 24 639 | 25 083 | 25 577 | 26 069 |
| Assistant du directeur ou du commissaire de bord | 27 250 | 27 740 | 28 285 | 28 829 |
| Chef de cuisine | 31 598 | 32 167 | 32 799 | 33 431 |
| Directeur ou commissaire de bord | 34 786 | 35 412 | 36 108 | 36 803 |

## Transport fluvial de passagers. Personnel ETAM et cadre

### Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Application au 1er janvier 2026.

*(En euros.)*

| | Ancienneté dans l'entreprise | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Sans ancienneté | Après 3 ans | Après 6 ans | Après 9 ans |
| **Employés** | | | | |
| Niveau I (débutant – 6 mois de pratique professionnelle) | 22 287 | | | |
| Niveau II | 23 135 | 23 482 | 23 829 | 24 176 |
| Niveau III | 26 865 | 27 268 | 27 670 | 28 073 |
| **Agents de maîtrise** | | | | |
| Niveau IV. Maîtrise | 28 126 | 28 549 | 28 970 | 29 392 |
| Niveau V. Haute-maîtrise | 32 151 | 32 633 | 33 115 | 33 599 |
| **Cadres** | | | | |
| Niveau VI. Cadre | 34 208 | 34 721 | 35 234 | 35 747 |
| Niveau VII. Cadre supérieur | 58 601 | 59 480 | 60 360 | 61 238 |

Convention collective nationale

IDCC : **3236** | **INDUSTRIE ET SERVICES NAUTIQUES (13 octobre 2020)**

# Accord du 4 mars 2026

relatif aux mesures d'urgence en matière d'emploi et de formation professionnelle

NOR : *ASET2650390M*
IDCC : *3236*

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

**FIN,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC métallurgie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Dans un contexte économique marqué par des tensions conjoncturelles fortes, les entreprises relevant de la branche de l'industrie et des services nautiques font face à une baisse d'activité, entraînant une diminution de la charge de travail des salariés, et l'exposant à une situation économique critique.

La filière subit les effets combinés de plusieurs facteurs : instabilité politique nationale, fluctuations des politiques commerciales de partenaires internationaux, inflation élevée entraînant une contraction du pouvoir d'achat, ainsi que des variations de la demande affectant l'ensemble des acteurs économiques du secteur et une augmentation considérable des matières premières. Ces éléments fragilisent les entreprises et menacent les emplois, notamment pour les chantiers de constructions de bateaux ainsi que les chantiers de réparation et de maintenance nautique.

Dans l'attente d'une reprise de l'activité, la formation professionnelle constitue un levier essentiel pour préserver l'emploi et maintenir les savoir-faire spécifiques d'une filière industrielle de haute technicité. L'acquisition et le développement des compétences, qu'elles concernent les personnels en poste ou les futurs salariés, représentent un enjeu stratégique majeur pour l'attractivité et la compétitivité du secteur.

Le présent accord, conclu sur le fondement du 3° de l'article L. 6332-1-3 du code du travail, vise à permettre aux entreprises de continuer à bénéficier de financements dédiés à des parcours

de formation engagés dans le cadre des mesures d'urgence face à des difficultés économiques conjoncturelles. Il s'inscrit dans une volonté partagée de nourrir la concertation et le dialogue social entre partenaires sociaux au bénéfice de l'emploi régional dans l'industrie et les services nautiques.

À travers ces mesures, les signataires entendent :

– maintenir l'attractivité de la branche sur l'ensemble de son périmètre territorial et dans le champ de la convention collective de l'industrie et des services nautiques ;
– défendre l'emploi en mobilisant la formation professionnelle pour préserver, sauvegarder et développer les compétences, qualifications et savoir-faire des salariés ;
– anticiper la reprise en valorisant les périodes de sous-activité pour intégrer les évolutions des métiers et préparer l'essor des nouvelles technologies ;
– sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus exposés, en privilégiant autant que possible les formations certifiantes de branche.

Par cet accord, les parties réaffirment leur engagement commun à soutenir, par des mesures concrètes et urgentes, la pérennité des entreprises et la préservation de l'emploi dans l'industrie et les services nautiques. Afin d'assurer ces engagements, les CSE, lorsqu'ils existent, seront informés du bénéfice du dispositif de mesures d'urgence.

### Réalisation du diagnostic préalable

Le diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les entreprises de l'industrie et des services nautiques a été partagé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

– 37 % des entreprises déclarent une baisse d'activité en 2024, ce qui représente 70 % des salariés de la branche ;
– 60 % des entreprises subissent une baisse moyenne de leur chiffre d'affaires de 25 % sur l'année 2024 ;
– les entreprises de moins de 11 salariés et celles de plus de 300 salariés sont celles qui subissent le plus une baisse d'activité ;
– en 2024, 16 % des entreprises ont été contraintes de procéder à un ralentissement ou un arrêt d'activité ce qui représente 63 % des salariés de la branche ;
– sur la période de 2023 à 2024, 32 % des entreprises rencontrent des difficultés en matière de recrutement notamment lié à un manque de qualifications techniques et une pénurie de mains-d'œuvre ;
– 14 % des entreprises, représentant 51 % des salariés de la branche, prévoient un ralentissement ou un arrêt des activités pour l'année 2025 ;
– la mise en place, dès 2025, du dispositif de mesures d'urgence est anticipée par 25 % des entreprises et par 37 % des entreprises pour 2026 ce qui concernerait 62 % des salariés de la branche dans le but de les former sur des formations techniques ;
– les entreprises de plus de 50 salariés anticipent une augmentation du recours à la formation avec un attrait pour les formations qualifiantes (70 % des intentions de formation).

### 1. Éléments conjoncturels

L'état des lieux effectué lors de l'enquête auprès des entreprises de la branche fait ressortir les éléments suivants :

– demande en net retrait, consécutive à un contexte économique européen et mondial tendu ;
– un ralentissement des commandes de bateaux neufs ayant un impact sur la production ;

– un impact à l'échelle nationale avec la hausse du coût des matières premières qui impactent le coût des bateaux et de leurs réparations ;

– un impact également à l'échelle internationale à raison des tensions géopolitiques sources d'incertitude ainsi que d'augmentation des coûts complété par des difficultés d'approvisionnement ainsi que des freins à l'achat ;

– une baisse moyenne du chiffre d'affaires de 25 % ;

– l'impact de la conjoncture a conduit 16 % des entreprises de la branche à procéder à des ralentissements et/ou des arrêts de leur activité ce qui concernent 63 % des salariés de la branche ;

– une situation ayant conduit les entreprises de la branche à recourir à des dispositifs de soutien de l'emploi telle que l'activité partielle, ce qui fut le cas pour 45 % des salariés de la branche ;

– par ailleurs, les entreprises de l'industrie et des services nautiques sont confrontées à une tension significative sur le marché du travail, caractérisée par un déficit de candidatures et un déficit de qualifications adaptées aux besoins de la filière. Cette situation engendre des difficultés de recrutement persistantes pour près d'un tiers des entreprises (32 %), avec une intensité accrue sur les métiers techniques considérés en tension.

Ces situations conjoncturelles rendent ainsi indispensable la mise en place de plans de développement des compétences pour sécuriser les emplois et anticiper les évolutions techniques alors que ces efforts financiers viennent s'ajouter aux augmentations des différents coûts du fait du contexte économique mondial. L'accès à des financements permettra alors la mise en œuvre de ces plans de développement de compétences sans trop impacter leur budget et leur trésorerie indispensable à leur pérennité.

### 2. Évolution des métiers

En complément des situations conjoncturelles précitées, les entreprises de l'industrie et des services nautiques, pour rester compétitives sur le marché, doivent également suivre l'évolution des nouvelles technologiques telles qui nécessitent un accompagnement des salariés dans l'acquisition et le développement de nouvelles compétences. L'évolution digitale représente un enjeu majeur dans l'évolution des métiers ainsi que le développement de nouvelles propulsions et nouveaux procédés composite dans les constructions des bateaux de plaisance.

## Article 1er | *Champ d'application*

Cet accord s'applique aux entreprises rentrant dans le champ défini à l'article 1er de la convention collective des industries et services nautiques du 13 octobre 2020.

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

### 1° Actions de formation professionnelle

Les mesures de formation professionnelle continue prévues par le présent accord ont pour finalité de :

– accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de formations favorisant le maintien dans l'emploi, en portant une attention particulière aux salariés les plus fragiles et aux postes critiques, qu'ils relèvent de l'industrie ou des services ;

– prioriser la formation des personnes en reconversion ou des débutants, afin qu'elles acquièrent les compétences professionnelles, les processus opérationnels et les savoir-faire spécifiques nécessaires à leurs fonctions ;

– renforcer l'employabilité et développer les compétences et qualifications des salariés, notamment à travers des formations qualifiantes et certifiantes, adaptées aux besoins variés de la filière ;
– permettre l'adaptation des salariés aux évolutions de leurs fonctions et aux transformations des métiers, qu'elles soient technologiques et organisationnelles ;
– développer les compétences techniques, technologiques et relationnelles des salariés, afin de répondre aux besoins actuels et futurs des entreprises et faciliter l'accès à de nouvelles fonctions ;
– accompagner les entreprises dans la transmission et la préservation des savoir-faire, en qualifiant les nouvelles recrues et en mobilisant les salariés expérimentés, afin de répondre aux enjeux liés au vieillissement des effectifs et à la continuité des compétences critiques.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :
– sécuriser les parcours professionnels et assurer l'employabilité des salariés afin de favoriser la stabilité et la progression professionnelle des collaborateurs en leur permettant d'acquérir et de maintenir les compétences essentielles à leurs fonctions, dans un contexte d'évolution constante des métiers et des technologies ;
– développer les compétences et favoriser la mobilité interne pour encourager le transfert des savoir-faire et des compétences au sein des entreprises pour faciliter les évolutions de postes, la polyvalence et la mobilité interne, tout en valorisant les parcours professionnels des salariés ;
– former aux process innovants et aux évolutions technologiques dans le but d'accompagner les salariés dans la maîtrise des nouvelles méthodes de travail, des outils et des innovations produits ou services afin de maintenir la compétitivité et la performance des entreprises ;
– permettre l'accès aux certifications et qualifications professionnelles pour soutenir les salariés dans l'obtention des certifications reconnues par la branche et des qualifications adaptées aux besoins de l'entreprise, afin de renforcer la valeur professionnelle et la reconnaissance des compétences ;
– accompagner les managers dans la gestion et le développement de leurs équipes afin de renforcer les compétences managériales pour améliorer l'organisation du travail, la motivation et l'engagement des équipes, ainsi que la transmission efficace des savoir-faire ;
– anticiper les tensions et les besoins en main-d'œuvre qualifiée en identifiant les métiers en tension et développant des actions de formation ciblées pour prévenir les risques de pénurie, garantir la continuité des compétences et répondre aux besoins stratégiques des entreprises ;
– favoriser la transversalité et les compétences transversales par le développement des compétences générales nécessaires à la performance globale des entreprises, telles que la sécurité, la qualité, la relation client et la gestion des projets, en complément des compétences techniques ;
– encourager la formation tout au long de la vie avec la promotion d'un apprentissage continu pour permettre aux salariés de s'adapter aux transformations du secteur et de construire des parcours professionnels durables.

### 2° Éligibilité au dispositif

Les entreprises concernées relèvent de la convention collective de l'industrie et des services nautiques.

Une attention particulière sera portée sur les publics suivants :
– les salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
– les publics fragiles dont les compétences acquises peuvent s'avérer éloignées des compétences requises tel que l'illettrisme ou l'illectronisme ;

– les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;
– les salariés identifiés pour une transition ou une mobilité interne de leur parcours professionnel en lien avec la stratégie entreprise ;
– l'accompagnement des salariés seniors dans leur seconde partie de carrière, transmission des savoir-faire critiques, mentorat et tutorat ainsi que l'accompagnement dans la mobilité et reconversion (emplois pénibles) ;
– les salariés qui s'engagent dans une démarche de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE), notamment lorsqu'elle s'intègre dans le cadre d'une certification de branche ;
– les travailleurs étrangers pour formation langue étrangère (FLE).

Les thèmes de formation identifiés sont les suivants :
– formations techniques cœur de métiers tel que le développement des compétences pour les métiers en tension : mécanicien nautique, technicien de maintenance, menuisier d'agencement, accastilleur, électricien, gréeur, plombier, technico-commercial, opérateur composites, chef de projet, technicien bureau d'études ;
– outils et technologies numériques permettant notamment la maîtrise des outils digitaux et des solutions technologiques applicables aux métiers de la filière ;
– management et développement des équipes pour l'acquisition de compétences managériales, organisation du travail, leadership et gestion des talents ;
– langues et outils informatiques pouvant être des formations aux langues et à l'informatique pour faciliter la communication et l'adaptation aux outils numériques ;
– environnement et développement durable permettant la sensibilisation aux pratiques responsables, à la réglementation environnementale et à la durabilité des activités.

### 3° Financements de droit commun

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement de droit commun.

Les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques 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.

En tout état de cause, les règles de prise en charge sont fixées annuellement par le conseil d'administration de l'OPCO 2i.

## Article 3 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur le 12 mars 2026 pour une durée de 2 ans, conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, soit jusqu'au 12 mars 2028.

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

Le suivi de l'accord sera réalisé dans le cadre de la CPNE au minimum deux fois par an.

## Article 5 | *Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés*

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

*Fait à Paris, le 4 mars 2026.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3389 | Convention collective nationale

IDCC : **3243** | **COMMERCES DE QUINCAILLERIE, FOURNITURES INDUSTRIELLES, FERS, MÉTAUX ET ÉQUIPEMENT DE LA MAISON (24 novembre 2021)**

# Accord du 5 mars 2026
relatif au financement du dialogue social

NOR : *ASET2650403M*
IDCC : *3243*

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

**FFQ,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**
**FS CFDT ;**
**CGT FCS ;**
**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Pour les partenaires sociaux de la branche, la négociation collective de branche revêt une importance majeure tant pour les entreprises que pour les salariés relevant de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie.

Aussi, afin de favoriser et promouvoir un dialogue social de qualité dans la branche, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place une contribution conventionnelle destinée au financement du dialogue social, permettant d'assurer les missions qui sont les leurs avec toute l'efficacité qu'elles requièrent.

Le dialogue social permet notamment :

– d'adapter les règles issues du code du travail ou des accords nationaux interprofessionnels aux spécificités et besoins de la branche professionnelle ;
– de faire vivre la convention collective unifiée en la dotant d'avenants permettant de la maintenir à jour mais aussi d'accorder des droits conventionnels nouveaux aux salariés tout en prenant en compte les besoins d'adaptation des entreprises face aux réalités économiques et sociales contribuant ainsi à la préservation de leur compétitivité ;
– de mettre en place des actions permettant de faire connaître et valoriser la branche et ses métiers.

Pour ce faire, les partenaires sociaux doivent être en mesure d'exercer au mieux le rôle confié aux branches. Ce rôle qui s'est développé, complexifié, nécessite une expertise grandissante, et ce dans un contexte où la branche, composée à plus de 80 % d'entreprises de moins de 11 salariés, se doit de mettre en place à leur profit un accompagnement plus soutenu notamment via la mise à disposition d'outils dédiés mais aussi de promouvoir les métiers, le développement et le maintien des compétences des salariés, étant précisé par ailleurs que l'essentiel des actions et dispositifs de financement de la formation professionnelle décidés au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sont essentiellement destinés aux plus petites entreprises de la branche.

Pour mener à bien l'ensemble de ces objectifs, il est donc apparu nécessaire aux partenaires sociaux que la charge de fonctionnement du dialogue social et des outils dédiés notamment à la promotion de la branche et de ses métiers soit répartie entre toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective par l'instauration d'un fonds mutualisé, qu'elles soient ou non adhérentes à l'organisation patronale.

À cet effet, une contribution conventionnelle annuelle patronale obligatoire est mise en place dans les conditions définies par le présent accord.

## Article 1er | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises (entendues comme chaque entreprise disposant d'un numéro SIREN) entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021 (IDCC 3243) et employant au moins un salarié.

## Article 2 | *Objet de la contribution patronale destinée à financer le dialogue social*

La mise en place de la contribution annuelle patronale obligatoire a notamment pour objectifs de permettre un meilleur fonctionnement du paritarisme, d'assurer la promotion et le développement d'un dialogue social de qualité dans la branche et de renforcer les actions d'information et de communication de la branche.

## Article 3 | *Montant de la contribution*

Le financement du dialogue social est assuré par une contribution conventionnelle patronale annuelle fixée à 150 € (cent cinquante euros) par entreprise.

Ce montant forfaitaire fera l'objet d'un examen régulier, et au moins une fois par an, par les membres de la CPPNI en vue de son éventuelle révision.

Cette contribution obligatoire, à la charge des entreprises (entendues comme chaque entreprise disposant d'un numéro SIREN) entrant dans le champ d'application visé à l'article 1er du présent accord, est appelée annuellement.

Elle est intégralement due, même en cours d'année (pas de *prorata temporis*), dès lors que l'entreprise relève du champ d'application visé à l'article 1er du présent accord.

Les autres modalités de son paiement (échéance, pénalités de retard le cas échéant…) seront définies par l'association paritaire de gestion et d'affectation prévue à l'article 4 du présent accord.

La contribution sera recouvrée suivant les modalités arrêtées dans la convention de gestion à conclure entre l'association paritaire de gestion et d'affectation de cette contribution annuelle patronale telle que définie à l'article 4 ci-après et l'organisme collecteur désigné.

### Article 4 | *Création de l'association paritaire de gestion et d'affectation de la contribution conventionnelle pour le financement du dialogue social dans la branche*

Afin de gérer et affecter de manière transparente les fonds issus du versement de la contribution conventionnelle annuelle patronale, les organisations représentatives signataires du présent accord s'entendent pour créer une association paritaire de gestion et d'affectation pour le financement du dialogue social au sein de la branche des commerces de quincaillerie sous l'égide de la loi de 1901.

Ladite association paritaire aura notamment pour objet :

– de désigner un organisme collecteur en charge de l'appel et de la collecte de la contribution prévue à l'article 2 du présent accord ;

– de gérer la contribution annuelle patronale obligatoire visée à l'article 2 du présent accord ;

– de répartir les fonds conformément aux règles définies à l'article 5 ci-après ;

– d'assurer l'information et le suivi financier de l'utilisation des fonds auprès de la CPPNI.

L'association paritaire de gestion et d'affectation sera composée des organisations patronale(s) et syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche, signataires ou adhérentes du présent accord.

Elle sera dotée de statuts précisant ses règles de fonctionnement.

Son secrétariat sera assuré par la FFQ (fédération française de la quincaillerie, des fournitures pour l'industrie et l'habitat).

### Article 5 | *Affectation de la contribution annuelle patronale*

Le montant total de la contribution annuelle perçu par l'association paritaire de gestion sera réparti selon les modalités suivantes :

### Article 5.1 | *Association paritaire de gestion*

25 % minimum du montant total de la collecte annuelle sera affecté à l'association paritaire de gestion. La première année de la collecte, ce pourcentage est porté à 35 % minimum.

Le budget de l'association sera élaboré afin de permettre notamment la prise en charge des frais de collecte et de gestion de la contribution, des frais administratifs, comptables et bancaires et des autres frais administratifs, ainsi que le cas échéant, des frais d'études de la branche, de promotion de la branche notamment de ses métiers et de son dialogue social.

### Article 5.2 | *Acteurs du dialogue social*

Le solde du montant total de la collecte annuelle après déduction du pourcentage attribué à l'association paritaire de gestion, sera réparti annuellement entre les acteurs du dialogue social suivant les règles ci-dessous :

– 60 % du solde attribué à l'organisation patronale reconnue représentative (ou le cas échéant, répartition entre les organisations patronales reconnues représentatives dans la branche proportionnellement à leur pourcentage de représentativité selon le dernier arrêté de représentativité publié au *Journal officiel*) ;

– 40 % du solde attribué et réparti entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche selon les modalités suivantes :

  – à hauteur de 40 % en fonction du poids de chaque organisation tel que reconnu par l'arrêté de représentativité en vigueur au 1er janvier de l'année ;

  – à hauteur de 30 % en fonction de la présence aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, de la commission paritaire nationale pour

l'emploi et la formation professionnelle, de la section paritaire professionnelle et des associations paritaires de la branche ;

– à hauteur de 30 % à égalité entre les organisations syndicales de salariés.

## Article 6 | *Organisme collecteur*

Les fonds résultant de la contribution annuelle patronale destinés à financer le dialogue social dans la branche seront collectés par un organisme collecteur désigné par l'association paritaire de gestion conformément aux dispositions prévues à l'article 4 du présent accord et aux dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Une convention dédiée de gestion des fonds sera conclue entre l'association paritaire de gestion et l'organisme collecteur désigné, convention qui définira notamment les frais et modalités de la collecte.

Il appartiendra à l'organisme collecteur de tenir une comptabilité distincte permettant l'identification des fonds collectés en exécution du présent accord, de fournir annuellement et sur demande de l'association paritaire de gestion, la liste des entreprises collectées, le montant exact de la collecte et tous documents y compris comptable relatifs à ladite collecte.

## Article 7 | *Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il est précisé que cet accord, compte tenu de la structure de la branche, composée dans son immense majorité d'entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés, s'applique de manière identique, à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif, sans qu'il soit besoin de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

## Article 8 | *Dispositions finales*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Son entrée en vigueur étant subordonnée à son extension par le ministère du travail, il entrera en vigueur, le premier jour suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

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

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

En autant d'originaux que de parties et d'exemplaires nécessaires aux formalités de dépôt et d'extension.

*Fait à Lyon, le 5 mars 2026.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3389 | Convention collective nationale

IDCC : **3243** | **COMMERCES DE QUINCAILLERIE, FOURNITURES INDUSTRIELLES, FERS, MÉTAUX ET ÉQUIPEMENT DE LA MAISON (24 novembre 2021)**

# Avenant n° 4 du 5 mars 2026
relatif aux congés

NOR : *ASET2650396M*

IDCC : *3243*

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

**FFQ,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**CGT FCS ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Les parties signataires du présent avenant à la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021 sont convenues de modifier les dispositions de l'article 34 de ladite convention collective.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il est précisé que cet avenant, compte tenu de la structure de la branche, composée dans son immense majorité d'entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés, s'applique de manière identique, à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif, sans qu'il soit besoin de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

## Article 1er | *Champ d'application*

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

## Article 2 | *Dispositions modificatives*

Les dispositions de l'article 34 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« A. Durée des congés

Chaque année, le salarié a droit à un congé payé à la charge de l'employeur à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, dans la limite de trente jours ouvrables, sous réserve des dispositions des articles 35 et 36 de la présente convention collective.

Le point de départ de la période annuelle de référence pour le calcul du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année. Une autre date peut néanmoins être fixée par accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Sauf accord d'entreprise en disposant autrement, sont prises en compte pour le calcul de la durée du congé les périodes assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, par une disposition légale ou règlementaire ou par la présente convention collective et notamment :

– la durée des périodes de congé payé ;

– la durée du congé maternité ou d'adoption ;

– la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;

– la durée du congé de solidarité familiale ;

– la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale ;

– la durée de l'absence liée à la participation du salarié aux réunions paritaires de branche dans les conditions prévues à l'article 9.B de la présente convention collective ;

– la durée des congés pour évènements familiaux visés à l'article 37 de la présente convention collective ;

– la durée des contreparties obligatoires en repos dues au titre des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel, telles que prévues par l'article 30 de la présente convention collective ;

– les jours de repos accordés dans le cadre de l'article 32 de la présente convention collective ou, le cas échéant, au titre d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail ;

– les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ou pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel, l'acquisition s'effectuant conformément aux dispositions légales ;

– les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;

– les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'exercice d'un mandat électif local, pour les élus mentionnés au premier alinéa de l'article L. 3142-88 du code du travail, dans la limite de deux mandats consécutifs ;

– les heures non travaillées au titre de l'activité partielle.

Les absences non assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, par une disposition légale ou règlementaire ou par la présente convention collective ne peuvent avoir pour effet d'entraîner une réduction des droits à congé du salarié plus que proportionnelle à la durée de celles-ci.

## B. Prise des congés

La période de prise des congés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

À l'intérieur de la période des congés, sauf en cas de fermeture de l'entreprise pour congés, l'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, du comité social et économique, en tenant compte :

– de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;

– de la durée de leurs services chez l'employeur ;

– le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les périodes de vacances scolaires seront accordées prioritairement aux salariés dont les enfants fréquentent l'école.

L'employeur communique au salarié les dates de son congé principal deux mois au moins avant la date prévue du départ. L'ordre des départs en congé est affiché dans les mêmes conditions.

En cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés pourront être modifiés au cours du mois précédant la date prévue du départ. Il pourra en aller ainsi, notamment, en cas de modification des dates des congés préalablement à une demande d'indemnisation au titre de l'activité partielle. Le cas échéant, l'employeur en informe le comité social et économique.

En cas de modification de l'ordre et des dates de départ au cours du mois précédant la date prévue de départ du salarié, l'employeur prend à sa charge les frais occasionnés à celui-ci, le cas échéant, par l'annulation de son voyage (transport et hébergement), sur justification des frais restant à sa charge.

## C. Fractionnement du congé principal

Un congé continu d'une durée d'au moins douze jours ouvrables consécutifs et d'au plus 24 jours ouvrables consécutifs doit être pris pendant la période visée au B du présent article. Il peut être dérogé individuellement à la limite de 24 jours ouvrables consécutifs pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Les jours restant dus peuvent être attribués pendant ou en dehors de cette période.

Le congé principal peut être fractionné dans les conditions prévues par l'article L. 3141-19 du code du travail.

Lorsque l'employeur est à l'origine du fractionnement du congé principal, sont attribués les congés supplémentaires suivants :

– deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six hors cinquième semaine et congés supplémentaires visés aux articles 35 et 36 de la présente convention collective ;

– un jour lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours hors cinquième semaine et congés supplémentaires visés aux articles 35 et 36 de la présente convention collective.

Lorsque le fractionnement résulte d'un souhait du salarié, aucun jour de congé supplémentaire n'est dû. »

## Article 3 | *Dispositions finales*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

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

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

En autant d'originaux que de parties et d'exemplaires nécessaires aux formalités de dépôt et d'extension.

*Fait à Lyon, le 5 mars 2026.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

# Accord du 26 février 2026

relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1er mars 2026
(Isère et Hautes-Alpes)

NOR : *ASET2650400M*
IDCC : *3248*

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

**UDIMEC,**

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 les 21 janvier et 20 février 2026 pour négocier la valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

## Article 1er | *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.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN 38 et 05, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : territoire de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, relevant des groupes d'emplois A à E de la classification instituée par la convention collective nationale.

### 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 du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,61 € applicable à compter du 1er mars 2026.

Les montants de la prime d'ancienneté calculée sur cette nouvelle valeur du point, sont annexés au présent accord.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du bon accomplissement des formalités de notification et de dépôt, il entre en vigueur le 1er mars 2026.

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

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

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN 38 et 05.

### 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 le(s) organisation(s) professionnelle(s) 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 en vigueur.

### 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 indiquent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### Article 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 des secrétariats greffes des conseils de prud'hommes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

*Fait à Grenoble, le 26 février 2026.*

(Suivent les signatures.)

# Annexe

## Tableau des montants de la prime d'ancienneté à compter du 1er mars 2026.

(Valeur du point : 5,61 € – base 35 heures.)

Article 142 et annexe 7 de la convention collective nationale de la métallurgie

| Classe emploi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Taux | 1,45 % | 1,60 % | 1,75 % | 1,95 % | 2,20 % | 2,45 % | 2,60 % | 2,90 % | 3,30 % | 3,80 % |
| Valeur du point 38-05 | 5,61 | À compter du 1er mars 2026 | | | | | | | | |
| Ancienneté | Montant de la prime mensuelle base 35 heures | | | | | | | | | |
| 3 | 24,40 € | 26,93 € | 29,45 € | 32,82 € | 37,03 € | 41,23 € | 43,76 € | 48,81 € | 55,54 € | 63,95 € |
| 4 | 32,54 € | 35,90 € | 39,27 € | 43,76 € | 49,37 € | 54,98 € | 58,34 € | 65,08 € | 74,05 € | 85,27 € |
| 5 | 40,67 € | 44,88 € | 49,09 € | 54,70 € | 61,71 € | 68,72 € | 72,93 € | 81,35 € | 92,57 € | 106,59 € |
| 6 | 48,81 € | 53,86 € | 58,91 € | 65,64 € | 74,05 € | 82,47 € | 87,52 € | 97,61 € | 111,08 € | 127,91 € |
| 7 | 56,94 € | 62,83 € | 68,72 € | 76,58 € | 86,39 € | 96,21 € | 102,10 € | 113,88 € | 129,59 € | 149,23 € |
| 8 | 65,08 € | 71,81 € | 78,54 € | 87,52 € | 98,74 € | 109,96 € | 116,69 € | 130,15 € | 148,10 € | 170,54 € |
| 9 | 73,21 € | 80,78 € | 88,36 € | 98,46 € | 111,08 € | 123,70 € | 131,27 € | 146,42 € | 166,62 € | 191,86 € |
| 10 | 81,35 € | 89,76 € | 95,18 € | 109,40 € | 123,42 € | 137,45 € | 145,86 € | 162,69 € | 185,13 € | 213,18 € |
| 11 | 89,48 € | 98,74 € | 107,99 € | 120,33 € | 135,76 € | 151,19 € | 160,45 € | 178,96 € | 203,64 € | 234,50 € |
| 12 | 97,61 € | 107,71 € | 117,81 € | 131,27 € | 148,10 € | 164,93 € | 175,03 € | 195,23 € | 222,16 € | 255,82 € |
| 13 | 105,75 € | 116,69 € | 127,63 € | 142,21 € | 160,45 € | 178,68 € | 189,62 € | 211,50 € | 240,67 € | 277,13 € |

| Classe emploi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Taux | 1,45 % | 1,60 % | 1,75 % | 1,95 % | 2,20 % | 2,45 % | 2,60 % | 2,90 % | 3,30 % | 3,80 % |
| Valeur du point 38-05 | 5,61 | À compter du 1er mars 2026 | | | | | | | | |
| Ancienneté | Montant de la prime mensuelle base 35 heures | | | | | | | | | |
| 14 | 113,88 € | 125,66 € | 137,45 € | 153,15 € | 172,79 € | 192,42 € | 204,20 € | 227,77 € | 259,18 € | 298,45 € |
| 15 | 122,02 € | 134,64 € | 147,26 € | 164,09 € | 185,13 € | 206,17 € | 218,79 € | 244,04 € | 277,70 € | 319,77 € |

Le montant varie selon l'horaire de travail. Supporte les majorations pour heures supplémentaires ou la majoration de 30 % au titre du forfait-jours.

Convention collective nationale

IDCC : **3249** | **INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION (6 juillet 2022)**

# Accord du 24 février 2026

relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM (Centre-Val de Loire)

NOR : *ASET2650347M*
IDCC : *3249*

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

**UNICEM Centre-Val de Loire ;**

**UP'Chaux,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FG FO construction ;**

**CFE-CGC BTP SICMA ;**

**FNCB CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Lors de la réunion paritaire du mardi 24 février 2026, l'ensemble des partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Centre-Val de Loire relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction.

## Article 1er | *Champ d'application professionnel*

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée du 6 juillet 2022. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques visées à l'article 1.1 de ladite convention à l'exception toutefois des entreprises relevant de l'activité de fabrication d'éléments et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction (code 2361.Z).

En effet, et en application de l'accord collectif national d'harmonisation des salaires minimaux garantis du 11 avril 2024 étendu par un arrêté ministériel du 23 juillet 2024, les entreprises exerçant une activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction restent soumises aux seules dispositions de cet accord, et notamment

les dispositions figurant à l'article 3 dudit accord qui prévoit que les évolutions en pourcentage résultant des négociations régionales des années 2025 à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales visées par l'accord, de façon à aboutir à une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1er juillet 2027.

Le présent accord s'applique aux entreprises précitées, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME, l'objectif étant de pouvoir maintenir l'équité entre les entreprises desdits secteurs.

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

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Cher (18), Eure-et-Loir (28), Indre (36), Indre-et-Loire (37), Loir-et-Cher (41) et Loiret (45).

## Article 3 | *Rémunération mensuelle minimale garantie*

Les rémunérations mensuelles minimales garanties applicables aux ouvriers et aux ETAM, soit les salariés positionnés du niveau 1 au niveau 7 de la grille des classifications professionnelles sont fixées selon les montants suivants revalorisés à + 0,92 % en moyenne sur la grille (+ 0,94 % en moyenne après application de l'arrondi à l'euro supérieur) :

*(En euros.)*

| | | Valeurs mensuelles | Pourcentage |
|---|---|---|---|
| Niveau 1 | Échelon 1 | 1 825 | + 1,28 % |
| | Échelon 2 | 1 867 | + 0,92 % |
| Niveau 2 | Échelon 1 | 1 874 | + 1,08 % |
| | Échelon 2 | 1 896 | + 0,90 % |
| | Échelon 3 | 1 949 | + 0,78 % |
| Niveau 3 | Échelon 1 | 1 963 | + 1,08 % |
| | Échelon 2 | 1 988 | + 0,91 % |
| | Échelon 3 | 2 043 | + 0,79 % |
| Niveau 4 | Échelon 1 | 2 059 | + 1,08 % |
| | Échelon 2 | 2 088 | + 0,92 % |
| | Échelon 3 | 2 157 | + 0,79 % |
| Niveau 5 | Échelon 1 | 2 170 | + 1,07 % |
| | Échelon 2 | 2 231 | + 0,90 % |
| | Échelon 3 | 2 377 | + 0,76 % |
| Niveau 6 | Échelon 1 | 2 423 | + 1,08 % |
| | Échelon 2 | 2 511 | + 0,92 % |
| | Échelon 3 | 2 701 | + 0,78 % |
| Niveau 7 | Échelon 1 | 2 761 | + 1,06 % |
| | Échelon 2 | 2 920 | + 0,93 % |
| | Échelon 3 | 3 168 | + 0,76 % |

## Article 4 | *Détermination de la rémunération conventionnelle minimale*

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 de la convention collective nationale précitée, la rémunération fixée ci-dessus est établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

La rémunération conventionnelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

– des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;

– des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires ;

– des majorations prévues dans l'entreprise ainsi que celles prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;

– de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;

– des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;

– des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

En cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

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

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux rémunérations minimales garanties telles que fixées à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au Smic, en cas de revalorisation de celui-ci.

## Article 5 | *Date d'entrée en vigueur*

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises visées à l'article 1er du présent accord (ou avenant). Il entre en vigueur le 1er janvier 2026.

## Article 6 | *Adhésion*

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

## Article 7 | *Dépôt et notification*

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil de prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec accusé de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

*Fait à Fleury-les-Aubrais, le 24 février 2026.*

(Suivent les signatures.)

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

# Conventions collectives

## Sommaire du fascicule n° 2026-15 du 11 avril 2026

### Conventions, avenants et accords


Pages

**IDCC 7019 | Conchyliculture** : avenant n° 49 du 13 janvier 2026 à l'accord du 22 septembre 2003 relatif au régime de prévoyance ..... 172

**IDCC 7019 | Conchyliculture :** avenant n° 50 du 13 janvier 2026..... 177

Convention collective nationale

IDCC : **7019** | **CONCHYLICULTURE**
**(19 octobre 2000)**
(Étendue par arrêté du 5 juillet 2001,
*Journal officiel* du 8 juillet 2001)

# Avenant n° 49 du 13 janvier 2026

à l'accord du 22 septembre 2003
relatif au régime de prévoyance

NOR : *AGRS2697028M*
IDCC : *7019*

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

**Syndicat national des employeurs de la conchyliculture SNEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Confédération française démocratique du travail CFDT ;**

**Fédération nationale des syndicats maritimes CGT ;**

**FGTA Force ouvrière FGTA FO ;**

**Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC Agri ;**

**Confédération française de l'encadrement CGC SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Le présent avenant à l'accord relatif au régime de prévoyance de la branche de la conchyliculture et des cultures marines a pour objet de réviser les modalités relatives au capital décès en cas d'enfant à charge et le délai de carence applicable en cas d'incapacité temporaire.

## Article 1er | *Article 3 « Décès. Invalidité absolue et définitive »*

L'article 3 « Décès. Invalidité absolue et définitive » de l'accord du 22 septembre 2003 modifié par plusieurs accords successifs est modifié comme suit :

> « En cas de décès d'un salarié avant son départ en retraite, il est versé aux bénéficiaires un capital égal à 100 % du salaire annuel brut.
>
> Ce capital décès est majoré de 30 % dans les cas suivants :
>
> – par enfant à charge.

La définition d'enfant à charge est celle définie dans les conditions générales de l'organisme assureur.

– pour l'assuré marié, pacsé ou en concubinage.

Les définitions de ces 3 formes juridiques d'union sont celles définies dans les conditions générales de l'organisme assureur.

L'invalidité absolue et définitive à 100 % reconnue par la sécurité sociale, la MSA ou L'ENIM avec assistance d'une tierce personne donne lieu à versement par anticipation du capital fixé ci-dessus.

Les majorations relatives à l'enfant à charge et aux trois formes juridiques d'union s'appliquent en cas d'invalidité absolue et définitive.

En cas de décès accidentel le capital fixé ci-dessus est porté à 200 %.

Les majorations relatives à l'enfant à charge et aux trois formes juridiques d'union s'appliquent en cas de décès accidentel.

Pour déterminer le salaire annuel brut servant d'assiette des prestations, il est tenu compte des éléments déclarés par le souscripteur pour le calcul des cotisations.

Si le salarié n'a pas 12 mois d'ancienneté lors du décès, le salaire de référence est calculé *pro rata temporis*, pour une période de 12 mois, sur la base de la rémunération brute perçue au cours des mois civils de pleine activité.

Il est précisé que le personnel titulaire d'un contrat de travail depuis plus de 30 jours reste couvert 1 mois après la fin du contrat de travail.

La cotisation afférente aux garanties "décès" est répartie ainsi, y compris pour les trois formes juridiques d'union :

– part patronale : 60 % ;

– part salariale : 40 %.

Pour un total de 0,28 % des salaires bruts totaux. »

## Article 2 | *Article 4.2 « Délai de carence »*

L'article 4.2 « Délai de carence » de l'accord du 22 septembre 2003 modifié par plusieurs accords successifs est modifié comme suit :

« Pour tout salarié justifiant de moins d'un an d'ancienneté, l'indemnisation commencera à courir au lendemain d'une franchise de :

– 180 jours continus pour tout type d'arrêt sauf hospitalisation de plus de 48 heures ;

– 30 jours continus en cas d'hospitalisation de plus de 48 heures.

Pour tout salarié justifiant d'au moins un an d'ancienneté, l'indemnisation commencera à courir au lendemain d'une franchise de :

– 30 jours continus en cas d'accident de la vie privée ou de maladie non professionnelle ;

– 15 jours continus en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. »

## Article 3 | *Article 4.3 « Montant de la garantie »*

L'article 4.3 « Montant de la garantie » de l'accord du 22 septembre 2003 modifié par plusieurs accords successifs est modifié comme suit :

« Le montant des indemnités est égal à 75 % de la rémunération jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail au plus tard.

Pour déterminer la rémunération servant d'assiette des prestations, il est tenu compte des éléments déclarés par le souscripteur pour le calcul des cotisations.

Elle s'entend déduction faite des prestations en espèces que l'assuré perçoit de la sécurité sociale, ou de la mutualité sociale agricole ou de l'ENIM.

Le montant total des prestations versées en cas d'arrêt de travail ne pourra excéder, après déduction des charges sociales incombant à l'assuré, son salaire net.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au 1er jour de l'absence. »

## Article 4 | *Article 5 « Rente d'invalidité »*

L'article 5 « Rente d'invalidité » de l'accord du 22 septembre 2003 modifié par plusieurs accords successifs est renommé et modifié comme suit :

« Article 5 | *Invalidité et incapacité permanente*

5.1. Invalidité

Sous réserve qu'ils bénéficient d'une présence d'une année continue dans l'entreprise, à temps complet ou à temps partiel, les salariés sous contrat de travail à la naissance du risque, mis en invalidité par suite d'une décision de la sécurité sociale, de la MSA ou de l'ENIM bénéficie d'une rente qui est fonction de la catégorie dans laquelle se trouve le salarié.

1re catégorie : le montant de la rente annuelle versée est égal à 45 % du traitement de référence annuel brut.

2e catégorie : le montant de la rente annuelle versée est égal à 75 % du traitement de référence annuel brut.

3e catégorie : le montant de la rente annuelle versée est égal à 75 % du traitement de référence annuel brut.

Les montants ci-dessus s'entendent rente de sécurité sociale, MSA ou ENIM comprise jusqu'à l'âge du départ en retraite de l'intéressé.

La rémunération annuelle brute de référence est calculée dans les mêmes conditions que pour la garantie incapacité.

Cette rente est versée jusqu'à la date de liquidation des prestations retraite du régime d'assurance vieillesse. Elle est revalorisée sur la base des augmentations du point Agirc-Arcco.

La cotisation afférente aux garanties "rente d'invalidité" est répartie ainsi :

– part patronale : 60 % ;

– part salariale : 40 %.

Pour un total de 0,27 % des salaires bruts totaux.

5.2. Incapacité permanente professionnelle

Les salariés mis en incapacité permanente par suite d'une décision de la sécurité sociale, de la MSA ou de l'ENIM bénéficie d'une rente qui est fonction de la catégorie dans laquelle se trouve le salarié.

Taux d'incapacité inférieur à 33 % : le versement de la rente est suspendu.

Taux d'incapacité compris entre 33 % et moins de 66 % : le montant de la rente annuelle versée est égal à 75 % TA / TB × (3 N / 2).

Taux d'incapacité supérieur ou égal à 66 % : le montant de la rente annuelle versée est égal à 75 % du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale ou de la MSA ou de l'ENIM (*) et limitée au salaire net.

Les montants ci-dessus s'entendent rente de sécurité sociale, MSA ou ENIM comprise jusqu'à l'âge du départ en retraite de l'intéressé.

La rémunération annuelle brute de référence est calculée dans les mêmes conditions que pour la garantie incapacité.

Cette rente est versée jusqu'à la date de liquidation des prestations retraite du régime d'assurance vieillesse. Elle est revalorisée sur la base des augmentations du point Agirc-Arcco.

La cotisation afférente aux garanties "rente d'invalidité" est répartie ainsi :

– part patronale : 60 % ;

– part salariale : 40 %.

Pour un total de 0,27 % des salaires bruts totaux. »

Pour les sinistres nés à compter du 1er janvier 2026, les prestations d'incapacité temporaire, d'invalidité et d'incapacité permanente professionnelle, ainsi que les salaires de référence pour le calcul de ces prestations, seront annuellement réévalués selon les termes définis dans le contrat d'assurance collective souscrit par l'employeur.

## Article 5 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## Article 6 | *Égalité professionnelle*

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échéancier.

Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

## Article 7 | *Champ d'application*

Le présent avenant concerne les seules entreprises relevant de la convention collective de la conchyliculture et des cultures marines.

## Article 8 | *Entrée en vigueur et durée*

Le présent avenant est applicable à compter du 1er avril 2025.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## Article 9 | *Révision*

Le présent avenant 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.

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

## Article 10 | *Dépôt de l'avenant et extension*

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministre chargé des gens de mer et du ministre chargé du travail et de l'emploi, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, le SNEC étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

*Fait à Paris, le 13 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7019** | **CONCHYLICULTURE**
**(19 octobre 2000)**
(Étendue par arrêté du 5 juillet 2001,
*Journal officiel* du 8 juillet 2001)

# Avenant n° 50 du 13 janvier 2026

NOR : *AGRS2697029M*
IDCC : *7019*

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

**Syndicat national des employeurs de la conchyliculture SNEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Confédération française démocratique du travail CFDT ;**

**Fédération nationale des syndicats maritimes CGT ;**

**FGTA Force ouvrière FGTA FO ;**

**Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC Agri ;**

**Confédération française de l'encadrement CGC SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Les partenaires sociaux signataires conviennent de la nécessité de continuer à faire évoluer les salaires minima de la branche.

Après avoir rappelé le contexte économique des entreprises relevant de la branche, les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés ont procédé à l'examen des conséquences de l'augmentation du Smic le 1er janvier 2026.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la branche se sont accordés sur une augmentation de la grille de salaires à hauteur de 1,18 % pour l'échelon 1 et 1,6 % pour les échelons 2 à 6.

Cet accord de branche sur les salaires dans la conchyliculture reflète l'engagement commun à surmonter ces défis multiples, à promouvoir une croissance équilibrée et à garantir des conditions de travail justes et durables pour l'ensemble des acteurs de la filière conchylicole.

En conséquence de quoi, les parties conviennent de ce qui suit :

## Article 1er | *Salaires*

À compter du 1er février 2026, les salaires minima garantis sont les suivants :

| Échelon | Salaire horaire brut minimum conventionnel à compter du 1er février 2026 |
|---|---|
| 1 | 12,02 € |
| 2 | 12,19 € |
| 3 | 12,52 € |
| 4 | 12,85 € |
| 5 | 14,12 € |
| 6 | 18,58 € |

## Article 2 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## Article 3 | *Égalité professionnelle*

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échéancier.

Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

## Article 4 | *Champ d'application*

Le présent avenant concerne les seules entreprises relevant de la convention collective de la conchyliculture et des cultures marines.

## Article 5 | *Entrée en vigueur et durée*

Le présent avenant est applicable à compter du 1er février 2026.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## Article 6 | *Révision*

Le présent avenant 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.

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

## Article 7 | *Dépôt de l'avenant et extension*

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministre chargé des gens de mer et du ministre chargé du travail et de l'emploi, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, le SNEC étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

*Fait à Paris, le 13 janvier 2026.*

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Ramain

165260150-000426

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X