



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

2026-18

2 mai 2026

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2026-18 du 2 mai 2026

Ministère du travail et des solidarités.....	3
Ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire	96

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-18 du 2 mai 2026

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 184 Imprimerie de labeur : accord du 9 avril 2026 relatif à l'égalité professionnelle et la diversité	5
IDCC 218 Sécurité sociale : accord de méthode du 10 mars 2026 relatif à la sélection du ou des opérateur(s) de complémentaire santé	11
IDCC 478 Sociétés financières : accord du 19 mars 2026 relatif à la sécurisation et à la valorisation du parcours professionnel des salariés mandatés.....	17
IDCC 787 Experts-comptables : accord de méthode du 10 avril 2026 relatif aux indicateurs de branche.....	31
IDCC 1285 Artistiques-culturelles-entreprises : avenant du 23 février 2026 relatif à la notification des accords collectifs de branche (annexe 1 au règlement intérieur de la CPPNI)	36
IDCC 1285 Artistiques-culturelles-entreprises : avenant du 23 février 2026 relatif à la charte sur l'utilisation de l'enregistrement de réunions en visioconférence dans le cadre de réunions paritaires (annexe 2 au règlement intérieur de la CPPNI)	38
IDCC 1412 Aéronautique : avenant n° 1 du 26 mars 2026 à l'accord du 3 juillet 2025 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé.....	41
IDCC 1412 Aéronautique : avenant n° 77 du 26 mars 2026 relatif à la fixation des salaires minima	48
IDCC 1412 Aéronautique : avenant n° 78 du 26 mars 2026 relatif à la prime d'ancienneté... ..	51
IDCC 1501 Restauration-rapide : adhésion par lettre du 20 avril 2026 de l'UMIH à la convention collective.....	53
IDCC 1821 Verre-cristal-professions : accord du 13 octobre 2025 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap	54
IDCC 1821 Verre-cristal-professions : accord du 3 mars 2026 relatif aux salaires minima pour l'année 2026.....	65
IDCC 1821 Verre-cristal-professions : avenant du 26 septembre 2025 relatif à la prime d'ancienneté.....	70
IDCC 1880 Ameublement-négoce : accord du 19 mars 2026 relatif aux salaires minima pour l'année 2026.....	73

IDCC 1978 Fleuristes : avenant n° 5 du 13 avril 2026 à l'accord du 13 juin 2000 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme.....	75
IDCC 2332 Architecture-entreprises : avenant du 26 mars 2026 à l'avenant du 19 décembre 2024 relatif à la mise à jour de la convention collective	78
IDCC 2336 Habitat-logement accompagnés : avenant n° 73 du 25 mars 2026 relatif à l'évolution des cotisations frais de santé	85
IDCC 2494 Coopération maritime : accord du 31 mars 2026 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} avril 2026	87
IDCC 2603 Sécurité sociale. Praticiens-conseils : protocole d'accord du 10 mars 2026 étendant aux praticiens conseils les dispositions de l'accord de méthode relatif à la sélection du ou des opérateur(s) de complémentaire santé	90
IDCC 3232 Sécurité sociale. Agents de direction : protocole d'accord du 10 mars 2026 étendant aux agents de direction les dispositions de l'accord de méthode relatif à la sélection du ou des opérateur(s) de complémentaire santé	92
IDCC 3248 Métallurgie (Auvergne) : accord du 3 avril 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} mai 2026.....	94

Accord du 9 avril 2026 relatif à l'égalité professionnelle et la diversité

NOR : ASET2650503M

IDCC : 184

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

GMI ;

UNIIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC ;

SF3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche rappelle avec force son opposition à toutes les formes de discriminations directes ou indirectes, qu'elles soient fondées sur le genre, l'origine, l'appartenance ou non-appartenance syndicale, l'âge, la situation de famille, l'orientation sexuelle, l'apparence physique, l'état de santé, la grossesse, la religion, le handicap ou tout autre critère prohibé par la loi.

Elle réaffirme que l'égalité de traitement constitue un principe fondamental applicable à toutes les étapes du parcours professionnel : recrutement, rémunération, formation, déroulement de carrière, conditions de travail, suspension et cessation du contrat de travail.

La branche s'engage à promouvoir un environnement de travail inclusif, respectueux de la dignité des personnes et garant de l'égalité des chances pour l'ensemble des salariés.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tant à l'embauche que lors de promotions internes, d'accès à la formation ou de toute évolution de carrière demeure plus que jamais un enjeu majeur pour le secteur de l'imprimerie et des industries graphiques.

Les acteurs de la négociation sociale de branche, au regard des dernières statistiques Agirc-Arrco relatives à la population de la branche, ont mesuré la nécessité de faire évoluer les mentalités par une politique volontariste fondée sur la communication, l'image, voire la labélisation, en tant que norme de référence, qui est déjà au cœur des stratégies sectorielles.

La branche imprimerie et industries graphiques assigne à cet accord plusieurs objectifs d'action pour l'égalité professionnelle, participant aussi à la qualité de vie au travail. Elle se propose de construire une boîte à outils pour les entreprises dont la composante TPE/PME est majoritaire dans le secteur.

Ainsi, outre le respect des principes de non-discrimination, les négociateurs paritaires souhaitent :

- lancer un programme de sensibilisation/formation à l'égalité professionnelle ;
- sensibiliser les managers sous des formes appropriées portant sur la diversité ;
- promouvoir l'accès des femmes aux métiers de production ;
- faciliter l'accès des femmes aux postes d'encadrement.

Cet enjeu relève de la responsabilité sociale des entreprises. Cette politique, accompagnée depuis plusieurs années par la branche, contribue à renforcer l'attractivité de nos métiers, à favoriser l'accès des femmes aux métiers de production, et à supprimer les différences de traitement qui ne seraient pas justifiées par des raisons objectives et pertinentes.

Cette ambition commune de mixité qui doit se comprendre dans les deux sens suppose d'impulser une dynamique et de rappeler que tant les entreprises que la branche devront être des lieux de partage des bonnes pratiques.

La notion de mixité doit s'entendre comme la présence équilibrée de femmes et d'hommes dans l'ensemble des métiers, notamment ceux dans lesquels l'un des sexes est significativement sous-représenté.

Les signataires du présent accord-cadre se sont entendus sur la nécessité de faire jouer à la branche un rôle majeur visant à décliner en entreprise les préconisations contenues dans celui-ci.

Les organisations signataires tiennent à rappeler en effet que si le rôle de la branche est d'accompagner et d'assurer le suivi sur cette thématique, la négociation d'entreprise, lorsqu'elle existe, ou la concertation avec les élus ou à défaut lors d'échanges structurés avec le personnel se doivent d'être le relais naturel de l'accord de branche.

Pour mesurer l'impact de cet accord, il est demandé aux entreprises de la branche de transmettre au secrétariat de la CPPNI (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation) les éléments relatifs à l'égalité professionnelle qui sont mis en place, sur le plan quantitatif et qualitatif. Face à des problématiques complexes liées à l'égalité professionnelle, les entreprises pourront ainsi bénéficier utilement d'un partage, voire d'une co-construction de solutions adaptées.

Article 1^{er} | *Salariés concernés*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés, relevant de la convention collective de l'imprimerie et des industries graphiques, quel que soit le statut contractuel de ceux-ci (contrats à durée déterminée, contrats à durée indéterminée, contrats en alternance, stagiaires, etc.).

Article 2 | *Conditions d'accès et d'exercice de l'emploi*

Développer la mixité à tous les postes, toutes les fonctions et toutes les responsabilités est un engagement majeur qui peut renforcer l'attractivité du secteur et des entreprises.

Ce principe procède de l'article L. 1142-1 du code du travail qui proscriit toute mention de genre ou de situation de famille dans une offre d'emploi.

Les accords de branche portant notamment sur la formation professionnelle s'inscrivent dans ce cadre.

L'employeur doit également adapter les conditions de travail pour une conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle dans les conditions précisées à l'article 5 du présent accord.

En outre, ce rappel vaut également et notamment pour tout refus de renouvellement de contrat, tout refus de promotion en considération du genre et s'applique également au champ de la rémunération, d'accès à la formation, de reconnaissance de la qualification du salarié.

À ce titre, la branche se propose d'accompagner les projets d'aménagement de postes et d'ergonomie destinés à favoriser la mixité, notamment un ajustement des horaires de travail, la mise en place de dispositif de mentorat et de parrainage, le recours au télétravail...

Aussi, les signataires du présent accord invitent les entreprises à construire un processus de recrutement neutre, que celui-ci soit externe ou interne par promotion et de ne fonder l'affectation à un poste que sur l'exercice des compétences, comme l'accord paritaire portant sur la classification des emplois a tenu à le rappeler.

En outre, il est rappelé que l'employeur ne peut prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou de la promouvoir.

Article 3 | Accès à la formation et aux parcours professionnels

L'accès à la formation est un des facteurs d'intégration et d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Dans ce contexte, l'entreprise s'efforcera de garantir l'égalité d'accès à la formation à tout niveau de responsabilité et s'efforcera de prendre toute mesure pour que les salariés puissent s'organiser en conséquence.

Les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent s'appuyer sur le nouvel entretien professionnel visé par la loi du 24 octobre 2025, dit entretien de parcours professionnel.

Ainsi, dans ce cadre, une attention devra être portée lorsque le salarié reprend son activité professionnelle à l'issue d'une absence de longue durée (maternité, congé parental d'éducation, congé d'adoption ou période d'activité à temps partiel, maladie, accident du travail, etc.).

Lors de cet entretien dont le contenu et la périodicité ont été revus, il sera nécessaire de dresser un point carrière pour faire un bilan de l'évolution du salarié depuis son entrée dans les effectifs de l'entreprise.

Ce point carrière sera aussi l'occasion d'identifier une éventuelle corrélation entre le genre et l'évolution professionnelle pour prendre des mesures d'ajustement si celles-ci sont compatibles avec l'organisation de l'entreprise et ses capacités. Les femmes et les hommes doivent en effet avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière y compris pour un changement de statut.

Les critères d'évolution professionnelle et de promotion doivent être objectivés et partagés avec le salarié concerné. Ces critères doivent contribuer à renforcer la mixité et la diversité tant dans les différents champs d'activité de l'entreprise que dans les groupes et échelons hiérarchiques. Des actions de formation doivent aussi permettre la montée en compétence.

Article 4 | Égalité salariale et accompagnement des entreprises

L'égalité de traitement salarial et statutaire constitue l'un des principes majeurs de l'égalité qui doit être respecté.

Il est rappelé à cet égard que l'article L. 3221-2 du code du travail dispose 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 ».

Pour parvenir à l'égalité salariale, les entreprises peuvent le cas échéant, solliciter la branche. Elles pourront alors bénéficier d'un partage des actions correctives et de progrès mises en

place par des entreprises du secteur pour supprimer les éventuels écarts de rémunérations et répondre aux enjeux d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans ce cadre, sur la base du retour des pratiques des entreprises, la branche devra élaborer des modèles à adapter.

Enfin, il est également précisé que l'égalité salariale s'applique à tous les éléments de rémunération et non seulement au salaire et ce quelle que soit la composante de la rémunération.

Dans ce cadre, les entreprises sont invitées à réaliser un diagnostic des écarts de rémunération, à mettre en place un plan d'action correctif en cas d'écarts injustifiés, à définir des critères transparents pour les augmentations individuelles, à veiller à l'égalité salariale à l'embauche, à intégrer l'égalité salariale dans la rémunération variable.

Ces éléments et ces informations doivent être accessibles aux salariés et à leurs représentants afin de détecter et, le cas échéant, de corriger les écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Article 5 | Conditions de travail (emploi, santé et sécurité au travail)

Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle participe de la recherche de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Comme précisé à l'article 2 du présent accord, dans ce contexte, l'employeur étudiera toute possibilité d'adapter l'organisation du travail ainsi que l'ergonomie des postes (notamment aménagement des horaires, temps partiel, sachant que ces modalités particulières ne sauraient avoir de conséquences sur l'évolution des carrières, des salariés ou leurs statuts, etc.).

Adapter l'organisation du travail suppose le respect des obligations en matière de santé et sécurité au travail consignées dans le document unique devant être actualisé régulièrement.

Dans une démarche de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les entreprises s'engagent à prévenir l'ensemble des formes de pénibilité auxquelles les salariés peuvent être exposés, qu'elles soient physiques ou mentales. À ce titre, elles veillent à identifier et réduire les facteurs susceptibles d'affecter de manière différenciée les femmes et les hommes, notamment ceux liés à l'organisation du travail, à la charge physique, à la charge mentale, aux contraintes horaires ou à l'exposition à des environnements de travail spécifiques.

Dans cette continuité, les entreprises veillent également à prendre en compte les problématiques de santé spécifiques pouvant affecter certaines salariées, notamment les douleurs menstruelles invalidantes, l'endométriose, le syndrome prémenstruel sévère ou toute autre pathologie liée au cycle menstruel.

L'objectif est de garantir un environnement de travail accessible à tous et sécurisé, permettant d'éviter toute discrimination liée à ces situations.

Ces dispositifs s'inscrivent dans la volonté de favoriser la qualité de vie au travail, participent à la prévention de la pénibilité liée aux situations ci-dessus énoncées ainsi qu'à la poursuite du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 6 | Prévention et lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et le harcèlement moral au travail

La prévention, l'interdiction et les sanctions contre le harcèlement sexuel procèdent des articles L. 1153-1 à L. 1153-6 du code du travail.

Selon l'article L. 1142-2-1 du code du travail portant sur la prévention des agissements sexistes au travail : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

La prévention, l'interdiction et les sanctions contre le harcèlement moral procèdent des articles L. 1152-1 à L. 1152-6 du code du travail.

Selon l'article L. 1152-1 du code du travail portant sur la prévention des agissements de harcèlement moral au travail : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Ces textes légaux doivent être repris dans le règlement intérieur de toute entreprise de la branche dont l'effectif est de cinquante salariés ou plus. L'entreprise devra respecter toutes les obligations portant sur la publicité du règlement intérieur et notamment son affichage dans l'entreprise.

Il est rappelé que toute forme de harcèlement est prohibée.

Article 7 | Déclinaison en entreprise

Conscients que si les TPE du secteur graphique se reconnaissent dans les principaux engagements procédant de cet accord, les signataires de ce texte ont pris la mesure de ne pas surcharger les entreprises avec de nouvelles contraintes, ce qui serait contre-productif par rapport aux objectifs assignés à ce texte paritaire, tout en rappelant l'attachement de la branche à l'égalité professionnelle.

■ Cas des entreprises comptant moins de cinquante salariés :

Ces entreprises bénéficieront d'un outil d'auto-analyse qui est construit pour les aider à poser le diagnostic synthétique.

Cet outil permettra de cerner les problématiques suivantes :

- la mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par tranche d'âge et par catégorie de postes répondant à la notion d'équivalence et en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- la mesure des taux d'augmentation individuelle ne correspondant pas à des promotions, changement de statuts, etc. ;
- la mesure des écarts de taux de promotions hommes/femmes ;
- la mesure du pourcentage de femmes ayant bénéficié d'une revalorisation au cours de l'année suivant leur retour de congé maternité par exemple.

■ Cas des entreprises comptant cinquante salariés et plus :

Les dispositions légales ont institué l'index de l'égalité professionnelle pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Article 8 | Mission spécifique de la CPNEFPIIG (commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de l'imprimerie et des industries graphiques) dans la mise en œuvre de l'accord

La CPNEFPIIG a pour mission de :

- collecter et analyser les données sur l'égalité professionnelle dans la branche sur la base des remontées du questionnaire lancé auprès des entreprises en collaboration avec le réseau de proximité de l'outil paritaire Ambition graphique ;
- assurer le développement et la promotion des outils visant à développer l'égalité de traitement des salariés dans la branche et le suivi annuel des accords d'entreprises ou plans d'action, etc. ;
- accompagner dans la réflexion de l'amélioration de l'environnement de travail ;

- rédiger les fiches d'information thématiques, des modèles de diagnostics égalité (allégés), des supports de communication et de sensibilisation sur le thème de l'égalité professionnelle (en partenariat avec Ambition graphique), des kits de bonnes pratiques, etc. ;
- organiser un évènement annuel de restitution, aux acteurs de la branche des données collectées.

Article 9 | Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés sous réserve du respect des dispositions légales et conventionnelles (art. 7 du présent accord) liées à des conditions d'effectifs.

Article 10 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 11 | Dépôt et extension du présent accord

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviendront d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Article 12 | Application du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en application le premier jour du trimestre suivant la date de publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 9 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord de méthode du 10 mars 2026 relatif à la sélection du ou des opérateur(s) de complémentaire santé

NOR : ASET2650488M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

PSTE CFDT ;

PSE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord de méthode s'inscrit dans le cadre de la procédure de sélection, via un appel d'offres, d'un ou plusieurs opérateur(s). Cette procédure est destinée à assurer juridiquement la couverture du régime de complémentaire santé au profit des salariés et des anciens salariés des organismes du régime général de la sécurité sociale à compter du 1^{er} janvier 2027.

Cet accord a pour objet de formaliser, de manière transparente et partagée le cadre paritaire de négociation, de concertation et d'information relevant des différentes phases de cette procédure. Il s'agit de préciser les règles et modalités d'organisation des travaux paritaires, afin d'en assurer la lisibilité et le bon déroulement.

Les parties s'engagent à conduire la procédure de sélection dans un esprit de loyauté, de transparence et de coopération conformément aux exigences de l'article L. 2222-3-1 du code du travail, aux termes duquel « une convention ou un accord collectif peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties ».

Cet accord de méthode est sans incidence sur :

- le contenu des garanties issues du protocole d'accord du 12 août 2008 établissant, au profit des salariés et des anciens salariés des organismes de sécurité sociale, un régime complémentaire de couverture des frais de santé ;

- les décisions prises par la commission paritaire de pilotage (CPP) dans le cadre des prérogatives qui lui sont conférées par le protocole d'accord du 12 août 2008.

Il ne crée aucun engagement juridique quant aux choix techniques ou tarifaires à venir.

Les parties souhaitent rappeler leur attachement, dans le cadre de la procédure de sélection du ou des opérateur(s) et de déploiement du marché, à garantir la continuité effective des droits des bénéficiaires du régime, salariés et anciens salariés et à leur garantir un service de qualité, *a fortiori* en cas de changement d'opérateur.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord relève du champ de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957.

Article 2 | Le cadre paritaire d'organisation et de conduite de la procédure

Une mission confiée à une AMOA aux fins d'accompagner les parties prenantes

Une mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage (AMOA) est conduite par un cabinet retenu à la suite d'une procédure de mise en concurrence, parmi trois prestataires sollicités sur proposition des organisations syndicales représentatives au plan national.

Cette mission se décline en trois axes principaux, correspondant aux différents jalons de la procédure de sélection exposée ci-après : en amont pour le cadrage juridique et opérationnel, pendant l'accompagnement à la sélection du ou des opérateur(s) et en phase de déploiement effectif en vue de la prise d'effet du marché.

À ce titre, l'AMOA est en charge d'accompagner les parties prenantes dans un cadre paritaire, notamment pour la formalisation conventionnelle d'une procédure de sélection, les révisions conventionnelles nécessaires ou demandées, l'expression des besoins, la définition des critères et des pondérations ainsi que la restitution d'une analyse des offres et le déploiement du marché, dans le respect des exigences attendues et du cadre juridique posé.

De manière opérationnelle, l'AMOA assure la mission confiée, via une participation prioritairement en présentiel, aux réunions paritaires dédiées. Elle présente les travaux sollicités et répond aux questions des organisations syndicales nationales et à celles de l'employeur.

Un support spécifique est produit et communiqué en amont de chaque instance, qui prend en compte les demandes exprimées lors des instances précédentes.

La procédure se déroule selon quatre phases

Pour précision, il est fait mention ci-après de la répartition des prérogatives rattachées aux différentes phases de la procédure entre :

- la CPP dont la composition, le fonctionnement et les attributions relèvent du titre IV du protocole d'accord du 12 août 2008 établissant, au profit des salariés et des anciens salariés des organismes de sécurité sociale, un régime complémentaire de couverture des frais de santé ;

et

- les réunions paritaires nationales (RPN) réunissant l'employeur et les organisations syndicales participant aux négociations des accords collectifs nationaux de travail conclus dans le champ des conventions collectives du 8 février 1957, 18 septembre 2018 et 4 avril 2006.

Phase 1 Cadrage de la procédure, expression du besoin, définition du cahier des charges, des critères et de la pondération

Cette phase de cadrage vise à fixer le périmètre de la procédure, à définir les besoins, à identifier les clauses du cahier des clauses techniques particulières et à arrêter les critères de candidature et de jugement des offres.

Concernant la gestion paritaire relevant de cette phase :

Il est convenu que le cadre général des travaux à conduire est fixé en RPN sur la base des livrables réalisés par l'AMOA.

Ces livrables reposent dans un premier temps sur la considération des évolutions qui seraient impératives.

Ils sont par la suite enrichis des retours aux questionnements exprimés par les organisations syndicales et par l'employeur en séance qui peuvent porter sur un périmètre d'évolutions impératives et/ou qui apparaissent souhaitables.

Une fois ce cadre général précisé, les travaux techniques afférents sont délégués à la CPP.

Dans ce cadre l'AMOA contribue aux travaux conduits en CPP et apporte son expertise sur les différents volets relevant de cette première phase et en premier lieu sur les paramètres structurants du régime susceptibles d'être impactés, nécessitant une adaptation ou relevant d'une demande d'évolution. Ceci à travers une analyse détaillée des enjeux juridiques, conventionnels et opérationnels.

Sous réserve du périmètre sécurisé par l'AMOA et du cadre général fixé en RPN, il est estimé que les travaux conduits par la CPP relèvent notamment d'une interrogation des paramètres suivants de l'annexe 1 du protocole d'accord de 2008, dans le respect des règles applicables en droit de la commande publique :

- les conditions de recevabilité des candidatures et le cahier des clauses techniques particulières (art. 1) ;
- les situations de conflits d'intérêts (art. 2) ;
- les modalités de candidature (articles 3 et 4) ;
- les critères d'éligibilité des candidatures (art. 5) ;
- les critères d'évaluation des offres, leur pondération et hiérarchisation (art. 6).

L'issue des travaux menés en CPP donnera lieu, par l'AMOA, à une formalisation présentée en RPN, mettant en avant les évolutions impératives et celles jugées souhaitables du protocole d'accord du 12 août 2008 et les propositions en conséquence. Sur cette base, il sera négocié un avenant à ce protocole.

Phase 2 Établissement et validation du dossier de consultation des entreprises (DCE)

Cette phase comprend la rédaction des pièces constitutives du dossier, notamment le règlement de consultation et ses annexes, le cahier des clauses administratives particulières, le cahier des clauses techniques particulières, les cadres de réponse et leurs annexes dont le bordereau des prix.

Concernant la gestion paritaire relevant de cette phase :

Il est convenu une transmission aux organisations syndicales du projet de DCE établi par l'AMOA en lien avec l'Ucanss.

Dans un délai minimal de 7 jours après transmission aux organisations syndicales, une RPN est organisée. Elle a pour objet de valider la conformité des termes du DCE par rapport aux

travaux conclus sur la première phase et intégrés dans l'avenant, négocié lors de la phase 1, au protocole d'accord de 2008.

En cas d'évolution du projet de DCE à la suite de cette RPN, le DCE ajusté est communiqué aux organisations syndicales. Elles disposent d'un délai de 7 jours pour faire part de leurs remarques par écrit, qui feront l'objet d'une réponse écrite, avant finalisation, explicitant leur intégration ou non et avant transmission à la commission consultative des marchés de la sécurité sociale (CCMOSS). À l'issue du passage en CCMOSS, l'appel d'offre sera publié par l'Ucanss, en lien avec l'AMOA.

Phase 3 Réception et analyse des offres

La phase de réception et d'analyse des candidatures et des offres repose en premier lieu sur un examen réalisé par l'AMOA, conformément aux critères et pondérations arrêtés.

Concernant la gestion paritaire relevant de cette phase :

Les organisations syndicales ont accès aux grilles de notation détaillées ayant conduit au classement des offres, dans des conditions garantissant la confidentialité et l'égalité de traitement des candidats.

Les auditions sont organisées dans un cadre de la CPP ; elles sont prévues au règlement de la consultation.

À l'issue des auditions, les résultats de l'analyse intégrant le classement des offres sont présentés par l'AMOA en RPN dans un délai minimal de 10 jours après transmission aux organisations syndicales.

Il revient aux organisations syndicales d'exprimer par écrit les éventuelles divergences ou réserves au plus tard lors de la RPN. Les observations éventuellement formulées dans ce cadre sont examinées avant finalisation du rapport d'analyse et de classement. Elles font l'objet d'une réponse écrite explicitant leur intégration ou non et sont transmises à la commission des marchés de l'Ucanss.

Un délai minimal de 7 jours est observé entre la présentation du classement des offres en RPN et la transmission du rapport final à la commission des marchés afin de permettre l'examen effectif des observations formulées.

Phase 4 Choix et notification du marché, préparation du déploiement et prise d'effet

L'attribution du marché est décidée par la commission des marchés au vu du rapport final susmentionné, d'une part et un document recensant les observations formulées par les organisations syndicales lors des deux phases précédentes, d'autre part.

Concernant la gestion paritaire relevant de cette phase :

Une information sur le choix du ou des attributaire(s) est réalisée en RPN après le passage en commission des marchés et à l'expiration des délais légaux à savoir le délai de recours des candidats non retenus (11 jours à partir de l'envoi des lettres de rejet) et le délai de transmission et d'éventuelle opposition de la tutelle (maximum 20 jours à partir de l'envoi du relevé de décision de la commission des marchés à la direction de la sécurité sociale). Cette RPN constitue également un cadre d'examen concernant les opérations de déploiement à mener et le calendrier prévisionnel.

La préparation du déploiement en vue d'une prise d'effet est du ressort de la CPP, avec un accompagnement par l'AMOA. Cet accompagnement comprendra tout appui qui apparaîtrait nécessaire au déploiement effectif du marché.

Le suivi du déploiement est assuré dans le cadre de la CPP.

Article 3 | *Calendrier prévisionnel de conduite de la procédure*

Un calendrier prévisionnel est fixé au présent article. Il peut être actualisé, le cas échéant, en concertation avec l'AMOA en fonction du déploiement effectif des différentes phases de la procédure. Les organisations syndicales sont informées sans délai des évolutions dudit calendrier.

En tout état de cause, les parties confirment de conduire les différentes étapes dans une temporalité permettant d'assurer la continuité de gestion du régime pour les salariés et les anciens salariés.

Le calendrier indicatif suivant reprend les quatre phases décrites dans l'article 2 du présent accord :

Phases	Échéances indicatives
Phase 1 : cadrage de la procédure, expression du besoin, définition du cahier des charges, des critères et de la pondération	1 ^{er} avril 2026
Phase 2 : établissement et validation du dossier de consultation des entreprises (DCE)	
Phase 3 : réception et analyse des offres	1 ^{er} septembre 2026
Phase 4 : choix et notification du marché :	1 ^{er} octobre 2026 Quatrième trimestre 2026 1 ^{er} janvier 2027
4.1 Attribution du marché et notification	
4.2 Préparation du déploiement	
4.3 Prise d'effet	

Article 4 | *Garanties déontologiques applicables à la procédure : exigences d'intégrité, d'impartialité et de confidentialité*

La mise en concurrence est conduite dans le respect du code de la commande publique qui garantit notamment la liberté d'accès, l'égalité de traitement des candidats et la transparence de la procédure.

Des clauses spécifiques prévoient la déclaration des liens d'intérêts et les incompatibilités applicables aux candidats, aux participants aux auditions et aux acteurs de la procédure. Conformément au règlement de la consultation, les auditions sont encadrées quant à leur organisation, leur déroulement et leur traçabilité.

Les participants s'engagent à respecter la confidentialité des informations et documents échangés, en complément du respect des règles de conflits d'intérêt établies. À cet égard, les parties conviennent que chaque participant est tenu de signer une attestation ou un accord de confidentialité préalable à sa participation.

L'utilisation des documents et des données est strictement limitée au cadre défini par la procédure et par la mission de l'assistance à maîtrise d'ouvrage.

Un droit de transparence existe entre chaque représentant syndical et son organisation syndicale mandante ; ce droit de transparence ne peut toutefois conduire à la diffusion externe, explicite ou implicite, d'informations confidentielles, notamment celles susceptibles d'altérer l'égalité de traitement des candidats ou la régularité de la procédure.

Lorsque le représentant rend compte à son organisation, celle-ci est tenue à son tour à une obligation de discrétion, afin de préserver la confidentialité inhérente à la procédure ; dans ce cadre, aucune diffusion externe, explicite ou implicite, d'informations confidentielles ne peut avoir lieu.

Article 5 | *Dispositions d'application*

Les choix opérés à l'issue de la procédure de sélection relèvent de la responsabilité des instances compétentes en matière de commande publique.

Ledit accord a pour seul objectif d'organiser les modalités d'échange et d'information entre les parties et ne saurait constituer un précédent ou une référence quant au degré d'implication des organisations syndicales dans des procédures futures de même nature.

Il est conclu à durée déterminée pour la durée nécessaire à la conduite complète de la procédure de sélection, jusqu'à la prise d'effet du marché à échéance normée du 1^{er} janvier 2027, dans le respect des étapes mentionnées à l'article 3 du présent accord.

Il fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail. Il peut être révisé dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Il entre en application sous réserve de son agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale. Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de la part de l'employeur.

Fait à Montreuil, le 10 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 19 mars 2026

relatif à la sécurisation et à la valorisation
du parcours professionnel des salariés mandatés

NOR : ASET2650492M

IDCC : 478

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

ASF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FSPBA CGT ;

CFTC banque ;

SNB CFE-CGC ;

CFDT banques et assurances ;

FEC CGT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de favoriser le dialogue social, seul à même de relever les défis qui se posent à l'entreprise et aux salariés, la législation accorde de nouveaux droits aux représentants des salariés et améliore leur reconnaissance.

Le présent accord traduit la volonté des partenaires sociaux d'accompagner les représentants du personnel et/ou syndicaux, détenteurs d'un mandat électif ou désignatif interne ou externe, tout au long de leur parcours professionnel. L'objectif est de favoriser et de valoriser pour chacun d'entre eux la prise en compte de ses compétences professionnelles et des compétences développées dans le cadre de son ou de ses mandat(s) au sein de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche.

Les signataires soulignent qu'il est essentiel que les représentants des salariés soient reconnus et valorisés au regard des mandats qu'ils exercent. Il est également rappelé que les salariés mandatés ont vocation à contribuer notamment à la réflexion sur la stratégie de l'entreprise et à son bon fonctionnement.

Il est essentiel également que l'employeur ne prenne pas en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de disciplines et de rupture du contrat de travail. L'engagement des salariés élus ou mandatés ne doit pas constituer un frein pour leur carrière professionnelle.

Article 1^{er}

Au livre I^{er} « Dispositions applicables à tout le personnel », titre V « Dispositions diverses » de la convention collective nationale des sociétés financières, après le chapitre 2 relatif aux primes de diplômes, il est créé le chapitre 2 *bis*, ainsi rédigé :

« Chapitre 2 *bis* La sécurisation et la valorisation du parcours professionnel des salariés mandatés

Article 47 *bis* | Les conditions d'application

1. Les bénéficiaires

Le présent accord s'applique aux salariés détenteurs d'un mandat :

Dans un établissement, une entreprise, un groupe, d'un ou plusieurs mandats légaux ou conventionnels de représentation du personnel et/ou syndicale. Il peut s'agir des mandats électifs de titulaire ou désignatifs internes à l'établissement, l'entreprise ou le groupe, locaux ou nationaux et notamment de :

- délégué syndical ;
- membre de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) ;
- représentant syndical au comité social et économique (CSE) ;
- représentant de proximité ;
- représentant de la section syndicale ;
- membre des commissions émanant du CSE ;
- administrateur représentant les salariés dans les organes de direction des entreprises ;
- délégué syndical central ou délégué syndical de groupe.

En dehors d'un établissement, d'une entreprise, d'un groupe, il peut s'agir des mandats électifs de titulaire ou désignatifs suivants, sous réserve qu'ils soient portés à la connaissance de l'employeur par l'intéressé(e) par écrit, notamment des mandats de :

- représentant syndical à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche (CPPNI), en formation plénière ou au sein de ses groupes de travail techniques paritaires ainsi qu'à la commission nationale paritaire de l'emploi (CNPE), ou au sein de comités paritaires de pilotage (COPIL), ainsi qu'à la commission de conciliation ;
- représentant syndical au sein des instances paritaires de l'opérateur de compétences de la branche ;
- représentant syndical aux commissions, conseils ou comités administratifs ou paritaires traitant des sujets d'emploi, de formation et de handicap et des conditions de travail ;
- défenseur syndical (art. L. 1453-4 du code du travail) ;
- membre de la commission paritaire interprofessionnelle au niveau régional ;
- conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par l'autorité administrative et chargé d'assister les salariés convoqués par leur employeur en vue d'un licenciement ;

- conseiller prud’homal ;
- membre du conseil ou administrateur d’une caisse de sécurité sociale (art. L. 231-11 du code de la sécurité sociale) ;
- membre du conseil d’administration d’une mutuelle, union ou fédération (art. L. 114-24 du code de la mutualité) ;
- administrateur salarié dans un ou des organismes paritaires nationaux interprofessionnels de gestion dans lesquels les partenaires sociaux ont une capacité de gestion autonome (art. L. 114-24 du code de la mutualité) ;
- membre de la commission environnement du CESE ;
- assesseur au pôle social du tribunal ;
- ...

2. Le temps consacré à l’exercice des mandats

Les parties conviennent que le temps consacré à l’exercice du ou des mandat(s) électif(s) ou désignatif(s) par rapport à la durée du travail fixée dans le contrat du travail du salarié, est estimé en moyenne, sur une période de référence de 12 mois consécutifs à partir de la prise du mandat (électif ou désignatif), selon les éléments cumulatifs suivants :

- les crédits d’heures de délégation légaux ou conventionnels liés aux mandats de base exercés, à l’exception des heures de délégation supplémentaires relevant du principe de répartition en application des dispositions de l’article L. 2315-9 du code du travail, ou d’usages ou de dispositions issues d’un accord d’entreprise ou de groupe ;
- le temps passé en réunions à l’initiative de l’employeur ;
- le temps passé pour l’exercice de mandats électifs et/ou désignatifs extérieurs à l’entreprise, sous réserve que ceux-ci aient été portés à la connaissance de l’employeur par écrit.

Cette estimation procède d’un état des lieux partagé entre le salarié concerné et un membre de la direction des ressources humaines et/ou un responsable de l’entreprise en fonction du temps consacré à l’exercice du ou des mandat(s) :

- pour le salarié disposant d’un nombre d’heures de délégation afférent à ses mandats inférieur ou égal sur l’année à 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l’établissement, l’entretien est réalisé avec un responsable de l’entreprise ;
- pour le salarié disposant d’un nombre d’heures de délégation afférent à ses mandats qui dépasse, sur l’année, 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l’établissement, ou consacrant au cours de l’année plus de 50 % de son temps de travail à l’exercice de son ou ses mandat(s), l’entretien est réalisé avec un responsable de l’entreprise et un membre de la direction des ressources humaines, ou à défaut avec un responsable de l’entreprise.

L’estimation est réalisée à la prise de mandat, et mise à jour en cours de mandat par les deux parties. Cette estimation constitue un élément de référence pour l’adaptation de la charge de travail, des objectifs professionnels et des modalités d’évaluation du salarié mandaté, tout au long de la durée de son mandat.

Article 47 ter | Les mesures préparatoires en début de mandat

1. L'information et la sensibilisation des responsables hiérarchiques

Afin d'améliorer la compréhension par les responsables hiérarchiques de l'intérêt collectif de l'exercice d'un mandat, la direction informe le responsable hiérarchique, dès qu'elle en a connaissance et dans les meilleurs délais, sur la nature du/des mandat(s) et le volume d'heures de délégation du ou des salarié(s) mandaté(s). Cette information par la direction doit permettre de sensibiliser les responsables hiérarchiques aux enjeux du dialogue social au sein de l'entreprise et aux conséquences dans l'organisation du travail (charge de travail, organisation des tâches...). Cette sensibilisation peut être complétée, le cas échéant, par une action de formation ou d'accompagnement destinée aux responsables hiérarchiques afin de leur permettre de mieux appréhender le fonctionnement concret de l'exercice du mandat, notamment en matière de délégation, de déplacement, de réunions et d'articulation avec l'activité professionnelle.

À cet égard, les informations essentielles liées au mandat sont transmises par la direction au responsable hiérarchique.

2. L'entretien de prise de mandat

Dans un délai maximal de quatre mois suivant la prise du mandat, l'employeur informe tout représentant du personnel titulaire, tout délégué syndical ou tout détenteur d'un mandat syndical connu de l'employeur, qu'il bénéficie d'un entretien individuel de prise de mandat qui est organisé dans un délai fixé par l'entreprise dans le cadre de son dialogue social. L'employeur rappelle en introduction de l'entretien la situation professionnelle du salarié (poste, ancienneté, classification).

Cet entretien porte, notamment, sur les points suivants :

- l'estimation du temps consacré à l'exercice du mandat définie à l'article 47 bis point 2 ;
- les modalités pratiques d'exercice du mandat au sein de l'entité et du service du salarié, au regard de son emploi. Dans ce cadre, la situation professionnelle du salarié est abordée ;
- les mesures à prendre par l'employeur en termes d'organisation du travail dans l'entreprise ou dans un service, notamment l'adaptation :
 - de la charge de travail du salarié mandaté ;
 - de ses objectifs professionnels ;
 - de sa formation (cibler les besoins de formations identifiées),
- les mesures à prendre par le salarié en termes de transmission d'informations à l'employeur sur son organisation (déplacements, réunions externes, heures de délégation...) ;
- les moyens de communication (matériels informatiques ou téléphoniques, logiciels...) dans le cadre de l'accès et de la transmission d'informations selon les conditions et modalités définies par l'entreprise et conformément à l'article 27 septies alinéa 3 de la convention collective.

■ Pour le salarié disposant d'un nombre d'heures de délégation afférent à ses mandats inférieur ou égal sur l'année à 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l'établissement, l'entretien aura lieu avec un responsable de l'entreprise.

■ Pour le salarié disposant d'un nombre d'heures de délégation afférent à ses mandats qui dépasse, sur l'année, 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat

de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l'établissement, ou consacrant au cours de l'année plus de 50 % de son temps de travail à l'exercice de son ou ses mandat(s), l'entretien aura lieu avec un responsable de l'entreprise et un membre de la direction des ressources humaines, ou à défaut avec un responsable de l'entreprise.

Au cours de cet entretien, le salarié a la possibilité de se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cet entretien, qui ne se substitue pas à l'entretien de parcours professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail, fait l'objet d'un compte-rendu communiqué au salarié, lequel est mis à jour en cas d'évolution significative du ou des mandat(s) du salarié. Ce compte-rendu peut faire l'objet de modifications demandées par le salarié et justifiées par des éléments objectifs. Le salarié mandaté dispose d'un encadré afin de pouvoir indiquer, le cas échéant, un commentaire.

Article 47 quater | Les mesures de suivi en cours de mandat

Les parties signataires rappellent que les salariés détenteurs d'un mandat doivent pouvoir bénéficier d'un parcours professionnel dans le cadre duquel les compétences acquises et vérifiables au titre de leur mandat sont prises en compte, dans le respect de l'indépendance des organisations syndicales.

1. La formation

1.1. L'accès à la formation

Afin d'assurer le maintien de leurs compétences professionnelles et d'en favoriser le développement, les parties signataires rappellent que les salariés détenteurs de mandats ont accès aux dispositifs de formation professionnelle en vigueur dans les entreprises dans les mêmes conditions que les autres salariés en tenant compte du temps consacré à l'exercice du mandat.

Formation au droit syndical et au dialogue social

Il apparaît nécessaire de sensibiliser les salariés ainsi que les responsables de l'entreprise au dialogue social ainsi qu'au rôle et au fonctionnement des instances représentatives du personnel.

À ce titre, et au-delà des dispositions légales, une formation au droit syndical et au dialogue social est mise en place notamment par l'ASFFOR, après avoir été présentée aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Dès la mise en place de cette formation, ou d'une formation analogue dispensée par l'entreprise, celle-ci sera portée à la connaissance des salariés mandatés, des responsables hiérarchiques, particulièrement ceux ayant un représentant du personnel dans leur équipe, et des responsables des ressources humaines, par la direction des ressources humaines, ou à défaut, par la direction de l'entreprise.

Formations réglementaires et économiques

L'employeur veille par ailleurs à faciliter l'information réglementaire et économique des salariés mandatés, notamment par le biais de formations inscrites au catalogue de l'ASFFOR, consultable sur www.asffor.fr, ou de tout autre organisme de formation géré par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des sociétés financières.

Ces demandes de formation sont adressées à la direction des ressources humaines, ou à défaut, à un représentant de l'entreprise, notamment à l'occasion de l'entretien de prise de mandat.

Ces formations, qui sont effectuées pendant le temps de travail des salariés avec l'accord de l'employeur, ne se substituent pas aux formations économiques, sociales, environnementales et syndicales prévues aux articles L. 2145-1 et suivants, L. 2315-17 et L. 2315-63 du code du travail.

1.2. Le passeport formation

Les salariés disposant d'un nombre d'heures de délégation afférent à ses mandats inférieur ou égal sur l'année à 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l'établissement et ceux disposant d'un nombre d'heures de délégation afférent à ses mandats qui dépasse, sur l'année, 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l'établissement, ou consacrant au cours de l'année plus de 50 % de son temps de travail à l'exercice de son ou ses mandat(s) font l'objet d'un suivi individualisé afin de préparer leur retour à temps complet en activité professionnelle.

Sous réserve d'acceptation du salarié, ce suivi est formalisé par l'employeur, notamment lors de l'entretien de parcours professionnel et/ou de l'entretien de fin de mandat, par la tenue du passeport formation prévu à l'article 46 *quinquies* de la convention collective, indiquant toutes les actions de formation réalisées par le salarié au cours de son mandat. Ce suivi doit être effectué en lien avec un référentiel de compétences.

Les organisations syndicales, à la demande du salarié mandaté, peuvent en outre communiquer à l'employeur le programme des formations syndicales suivies par les salariés mandatés afin de les intégrer au passeport et d'identifier les besoins de parcours de formations complémentaires. Le passeport ne retrace pas les contenus des formations syndicales ni des activités militantes. Il peut mentionner l'existence d'actions sans en détailler la nature. Par ailleurs, le passeport est un outil dédié à la valorisation des compétences acquises lors de l'exercice du mandat syndical.

1.3. Le financement des actions de formation

Les actions de formation en lien avec le projet d'évolution professionnelle défini en commun, et acceptées par le salarié mandaté et la direction au cours de l'entretien de prise de mandat et/ou de l'entretien de parcours professionnel et/ou de l'entretien de fin de mandat, peuvent faire l'objet d'un abondement du compte personnel de formation.

Dans ce cas, le salarié mandaté mobilise les droits dont il dispose sur son compte personnel de formation, et bénéficie d'un abondement de l'employeur dans la limite du même montant et du coût de l'action de formation.

Dans l'hypothèse où les moyens visés ci-dessus seraient insuffisants pour couvrir l'intégralité des frais de formation, y compris l'hébergement, les transports et les repas, l'entreprise pourra prendre en charge tout ou partie de ces frais dans le cadre de son plan de développement des compétences.

2. L'entretien de parcours professionnel

L'entretien de parcours professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail a pour objectif d'établir une situation sur les perspectives d'évolution professionnelle des salariés, notamment en termes de qualification et d'emploi, ainsi que sur les éventuels besoins de formation. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien de parcours professionnel des salariés mandatés se déroule selon les mêmes modalités que pour les autres salariés, mais en tenant compte du temps passé par ceux-ci à l'exercice de leur(s) mandat(s).

Le salarié mandaté peut évoquer ses éventuelles difficultés dans l'exercice de son mandat ainsi que ses souhaits d'évolution professionnelle, sa rémunération, sa classification, ses perspectives de mobilité, et, s'il le souhaite, les conditions de retour à l'exercice d'une fonction professionnelle à temps plein, notamment lorsque celles-ci se traduisent par le suivi de formations.

À la demande du salarié mandaté disposant d'un nombre d'heures de délégation afférent à ses mandats qui dépasse, sur l'année, 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l'établissement, ou consacrant au cours de l'année plus de 50 % de son temps de travail à l'exercice de son ou ses mandat(s), un état des lieux des compétences acquises liées à l'exercice de son mandat est réalisé sur la base du référentiel de compétences^[1]. Une attention particulière sera portée aux salariés étant détachés à temps plein sur les mandats, ainsi qu'aux salariés ayant exclusivement des mandats extérieurs à l'entreprise.

Dans ce cas, l'entretien est réalisé avec un responsable de l'entreprise et un membre de la direction des ressources humaines, ou à défaut, avec un responsable de l'entreprise se trouvant dans une situation lui permettant d'apprécier les compétences acquises au cours du mandat.

La présence d'un membre de la direction des ressources humaines vise notamment à garantir une analyse objective et partagée des compétences acquises dans le cadre du mandat, celles-ci ne relevant pas nécessairement du champ d'activité ou d'expertise du responsable hiérarchique.

3. L'évolution salariale et la classification

Il est instauré un dispositif d'évolution de salaire qui s'applique aux salariés mentionnés aux alinéas 1 à 7 de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du code du travail et qui disposent d'un nombre d'heures de délégation afférent à leur mandat qui dépasse, sur l'année, 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l'établissement.

L'évolution de la rémunération de ces salariés, examinée à mi-mandat et en fin de mandat, doit être au moins égale sur l'ensemble de la durée de leur(s) mandat(s), aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comparable et qui relèvent de la même catégorie professionnelle ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés dans l'entreprise conformément à l'article L. 2141-5-1 du code du travail.

Constitue une rémunération au sens du présent article, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier (art. L. 3221-3 du code du travail).

En ce qui concerne la rémunération variable, la fixation des objectifs individuels de ces salariés mandatés doit tenir compte du temps consacré par ceux-ci à l'exercice de leur(s) mandat(s). De ce fait, les objectifs définis doivent être proportionnés, mesurables, réalistes, atteignables et temporels.

[1] Voir référentiel de compétences en annexe du présent accord.

En cours d'exercice du mandat et notamment lors de l'entretien de parcours professionnel et/ou lors de l'entretien de fin de mandat, la classification des salariés mandatés est examinée. Lorsque des compétences acquises dans l'exercice du mandat sont reconnues dans le référentiel des compétences des salariés mandatés en annexe du présent accord, l'examen de la classification applicable peut prendre en compte ces éléments, sans entraîner nécessairement un changement de poste.

L'exercice d'un mandat syndical ne doit avoir aucun impact sur l'évolution professionnelle, la rémunération et la classification du salarié mandaté.

4. L'information et la sensibilisation des salariés

En cas d'évolution significative des mandats, une information est transmise à la direction des ressources humaines ou à défaut au responsable de l'entreprise ainsi qu'au responsable hiérarchique afin d'adapter, si nécessaire, l'organisation du travail.

Article 47 quinquies | Les mesures d'accompagnement en fin de mandat

Les parties signataires souhaitent que les dispositions prévues dans le présent accord facilitent la prise de mandat par tout salarié d'une entreprise de la branche et la reprise d'une activité professionnelle opérationnelle à l'issue du mandat.

Le salarié peut postuler à tout poste compatible avec ses compétences et expériences professionnelles. La candidature sera étudiée en veillant à ce que le mandat ne puisse le pénaliser.

1. L'entretien de fin de mandat

Un entretien est réalisé au terme du mandat et dans un délai maximum de trois mois, ou de manière anticipée à la demande du salarié mandaté en cas d'absence de candidature aux élections professionnelles dans les cas suivants :

- dans les entreprises de moins de 2000 salariés, pour le titulaire du mandat qui dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, ou aux salariés qui consacrent au cours de l'année plus de 50 % de leur temps de travail à l'exercice de leur(s) mandat(s) ;
- dans les entreprises d'au moins 2000 salariés, pour le titulaire du mandat quel que soit le nombre d'heures de délégation dont il dispose.

L'entretien est réalisé :

- pour le salarié disposant d'un nombre d'heures de délégation afférent à ses mandats inférieur ou égal sur l'année à 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l'établissement, avec un responsable de l'entreprise ;
- pour le salarié disposant d'un nombre d'heures de délégation afférent à ses mandats qui dépasse, sur l'année, 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l'établissement, ou consacrant au cours de l'année plus de 50 % de son temps de travail à l'exercice de son ou ses mandat(s), avec un responsable de l'entreprise et un membre de la direction des ressources humaines ou à défaut, avec un responsable de l'entreprise se trouvant dans une situation lui permettant d'apprécier les compétences acquises au cours du mandat.

Cet entretien a pour objectif :

- de recenser les compétences acquises au cours du mandat, en s'appuyant notamment sur un référentiel des compétences^[1] et sur les entretiens de parcours

[1] Voir le référentiel des compétences en annexe du présent accord.

- professionnels déjà réalisés, et éventuellement de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise ;
- de faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle des salariés, notamment en termes de qualification et d'emploi et, sur les mesures d'accompagnement existantes ou, le cas échéant, celles à mettre en place ;
- d'évoquer un éventuel projet de mobilité exprimé par le salarié et les démarches à entreprendre ;
- d'apporter toutes informations utiles aux salariés, telles que par exemple des informations sur :
 - le bilan de compétences et les différents types de formations et dispositifs de valorisation des compétences : VAE, parcours d'intégration ou de repositionnement sur un poste de travail ;
 - le compte personnel formation (CPF) et le conseil en évolution professionnelle (CEP) permettant de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels ;
 - les formations certifiantes et/ou qualifiantes que les salariés auront identifiées et auxquelles ils souhaiteraient accéder ;
 - les parcours découvertes de métiers cibles au sein de l'entreprise ou du groupe ;
 - les fonctions tutorales pour les salariés proches du départ à la retraite ;
- de suivre les actions mises en œuvre.

2. La certification des compétences

Les partenaires sociaux entendent promouvoir les certifications relatives aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical. Et notamment celles instituées par les arrêtés du 18 juin 2018, structurées en 6 domaines de compétences transférables dénommées « certificats de compétences professionnelles » qui, pour chacune d'elles, présente au moins une équivalence avec un certificat professionnel délivré par le ministère du travail.

Cette certification vise les six domaines de compétences professionnelles suivants :

- encadrement et animation d'équipe ;
- gestion et traitement de l'information ;
- assistance dans la prise en charge de projet ;
- mise en œuvre d'un service de médiation sociale ;
- prospection et négociation commerciale ;
- suivi de dossier social d'entreprise.

L'obtention de l'un des six certificats de compétences professionnelles peut permettre de valider une partie des compétences nécessaires à la validation de certains titres professionnels :

- responsable de petite et moyenne structure (niveau III) ;
- assistant de direction (niveau III) ;
- médiateur social accès aux droits et services (niveau IV) ;
- négociateur technico-commercial (niveau III) ;
- gestionnaire de paie (niveau III).

L'employeur s'engage à accompagner chaque salarié mandaté qui souhaite s'engager dans ces démarches de certification, notamment en apportant une aide au montage du dossier de candidature.

Le financement de la certification de compétences peut être assuré dans les conditions fixées à l'article 47 *quater* point 1.3 du présent accord.

Il est rappelé que conformément aux articles L. 6321-6 et D. 6112-2 du code du travail, les actions de formation certifiantes nécessaires à l'obtention de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical constituent 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 formations prévues aux 1° et 2° de l'article L. 6321-6 du code du travail.

3. Le parcours de formation relatif à l'actualisation des connaissances

Lorsque le salarié mandaté occupe à nouveau un emploi à l'issue de son mandat, un parcours de formation peut lui être proposé pour actualiser ses connaissances en lien avec l'emploi occupé, si un besoin a été identifié par le salarié et le responsable hiérarchique et éventuellement par un membre de la direction des ressources humaines.

Dans ce cadre, un tutorat peut également être proposé au salarié pour l'accompagner dans la reprise de cette activité professionnelle.

4. La sensibilisation des responsables hiérarchiques

À l'issue du mandat, l'employeur s'assure que les responsables hiérarchiques ont été sensibilisés au parcours professionnel des salariés dont le mandat a pris fin, aux compétences acquises par ces derniers dans l'exercice de leur mandat, et aux mesures à prendre afin de favoriser leur retour dans leur activité professionnelle ou dans leur nouvel emploi. L'employeur s'assure aussi que les responsables hiérarchiques ont été sensibilisés au principe d'interdiction de toute discrimination syndicale, directe ou indirecte, conformément aux articles L. 2141-5 et L. 2141-5-1 du code du travail.

Article 47 *sexies* | Le recours à la commission de conciliation

Conformément à l'article 45 de la convention collective, le salarié mandaté peut recourir à la commission de conciliation en cas de différend. »

Article 2

Le présent accord a une valeur supplétive par rapport aux accords d'entreprise portant sur le même objet et pouvant contenir des stipulations différentes.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de son entrée en vigueur.

Le présent accord entrera en vigueur le 26 juin 2026.

Un point de situation sur la valorisation et la sécurisation du parcours professionnel des salariés mandatés sera effectué dans un délai de trois ans à compter de la signature de l'accord dans le cadre de l'examen des données sociales de la branche en mesurant le nombre d'entretiens réalisés, les formations suivies, le nombre de salariés mandatés ayant bénéficié d'une augmentation de salaire.

Fait à Paris, le 19 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe Référentiel des compétences des salariés mandatés

L'objectif du référentiel des compétences des salariés mandatés est de dresser un état des lieux des compétences mises en œuvre dans le cadre de l'exercice du mandat afin de permettre l'élaboration d'un plan d'action destiné à améliorer et développer les compétences du porteur de mandat. Ce référentiel est intégré à la démarche de gestion de carrière du salarié mandaté.

Ce dispositif d'auto-évaluation est optionnel et repose sur le volontariat du porteur de mandat. Il doit pouvoir être utilisé par le salarié mandaté pour réfléchir avec l'employeur à la façon de valoriser ses compétences pour constituer son parcours dans l'entreprise, évoluer au sein de celle-ci, et pour favoriser son employabilité.

En premier lieu, le salarié remplit le référentiel des compétences, avec avis consultatif de son organisation syndicale le cas échéant, et l'envoie à l'employeur. Le salarié doit se baser sur des faits vérifiables et des exemples concrets, avec le cas échéant tout justificatif approprié, notamment lorsqu'il s'agit de mandats extérieurs à l'entreprise.

Exemple : présentation des mandats, détail des tâches et des activités en lien avec le référentiel de compétences, niveau de responsabilité dans la réalisation de ses activités, compétences et moyens mobilisés, résultats obtenus.

À partir de ces éléments, l'appréciation des compétences se fait selon 4 niveaux :

- 4 : maîtrisé ;
- 3 : acquis ;
- 2 : en cours d'acquisition ;
- 1 : non acquis ;
- 0 : non concerné.

L'employeur prend ensuite connaissance du référentiel des compétences et propose au salarié une date d'entretien.

L'entretien entre l'employeur et le salarié permet de compléter le référentiel, afin de recenser et de reconnaître les compétences acquises dans le cadre du mandat. Le salarié peut s'il le souhaite, aborder ses pistes d'évolution professionnelle, et évoquer un éventuel projet professionnel. À cette fin, il sera réalisé une synthèse sur les axes d'amélioration prioritaires, les accompagnements adaptés (participation à des actions de formations...) et les échéances visées.

Les salariés mandatés ont la possibilité de compléter ce référentiel avec des compétences spécifiques.

(Voir page suivante.)

1. Missions/activités génériques	1.1 Préparer les réunions	Étudier l'ordre du jour de la prochaine réunion.
		Lire attentivement le compte-rendu, de la réunion précédente.
		Échanger au sein de sa délégation/avec son suppléant.
		Tenir une réunion préparatoire avec les autres salariés mandatés afin d'échanger des informations utiles à la réunion.
		Prévoir une intervention si nécessaire pour demander des rectificatifs.
		Analyser et annoter les documents joints en y intégrant des éléments propres à la position de l'organisation.
		Construire une argumentation.
		Rechercher des informations disponibles dans ces documents et dans les précédents comptes-rendus et dossiers se rapportant à la thématique programmée afin de comparer les données (notamment statistiques) et d'étudier les évolutions.
		Recouper les informations avec d'autres sources documentaires.
		Se constituer une documentation personnelle.
		Mobiliser des experts pour avoir des points de vue objectifs et bien documentés sur les questions à traiter.
		Dialoguer avec d'autres membres de l'instance disposant des connaissances/compétences requises en fonction du thème.
		Échanger avec d'autres membres de l'instance, les autres organisations du collège, pour d'éventuelles actions en commun (proposition, déclaration, avis, etc.).
	1.2 Participer aux réunions	Faire prendre en compte les modifications à apporter au compte-rendu pour restituer au mieux les propos tenus.
		Écouter, prendre des notes, rédiger, si nécessaire, les questions à poser.
		Apporter un avis/formuler des propositions sur différents points abordés.
		Intervenir à la suite de la présentation d'un dossier et interroger les interlocuteurs concernés en respectant les règles de prise de parole.
		Prendre la parole et exprimer un avis en recherchant la formation d'une majorité, faire en sorte qu'il figure au procès-verbal.
		Étayer son propos par des arguments factuels et objectifs concernant l'organisation du travail, l'emploi, les conditions de travail des salariés et la situation économique de l'entreprise.
		Voter les avis et les décisions.
		Contribuer aux missions de l'instance et, éventuellement, à leur amélioration.

	1.3 Informer et former	Faire un compte-rendu résumant les points importants des débats et les principales décisions, pour informer les suppléants, les responsables aux différents niveaux de son organisation, et le réseau des mandataires des autres instances de la même famille. Diffuser la documentation fournie (en respectant les règles de confidentialité). Participer à des rencontres locales, régionales ou nationales entre mandataires d'instances communes ou concernées par des enjeux communs. Participer à l'information de son organisation et, avec suffisamment d'expérience, à la formation des mandats de son organisation au sein d'instances proches ou similaires de celle à laquelle on participe. Contribuer à l'élaboration des positions de l'organisation. Contribuer à la réflexion collective au sein de son organisation à partir des informations et analyses disponibles provenant de son instance pour définir et/ou enrichir une orientation.
	2. Compétences	
	2.1 Compétences techniques	Connaître précisément les droits, prérogatives réglementaires, fonctionnement et attributions des instances. Connaître la réglementation du travail légale et conventionnelle (convention collective, accords de branche et d'entreprise). Savoir s'orienter sur les sites juridiques internet pour faire le point sur l'état de la jurisprudence d'un domaine particulier. Savoir anticiper les évolutions socio-économiques de la branche professionnelle et leurs conséquences en matière d'emploi et de transformation des filières métier pour adapter la formation professionnelle à ces mutations et préserver l'emploi. Rechercher et analyser des données disponibles, les mettre en perspective pour élaborer des propositions. Utiliser les méthodes, techniques et outils en situation de négociation. Concevoir une stratégie en fonction de l'objectif à atteindre, construire des arguments, porter des revendications. Utiliser les méthodes techniques et outils en situation de négociation. Avoir l'esprit de synthèse pour reformuler et faire progresser la discussion. S'appuyer sur les interventions précédentes pour développer son propre argumentaire. Savoir prendre la parole en public et mettre en valeur une argumentation. Savoir rédiger des documents (compte-rendu clair, déclaration ou avis concis, articles...).

		Maîtriser l'essentiel des applications bureautiques et les réseaux sociaux.
		Savoir rédiger un cahier des charges pour définir l'intervention d'un expert.
	2.2. Compétences relationnelles	Établir une relation de confiance, rester en contact avec le terrain, surmonter les conflits.
		Savoir structurer et utiliser son réseau.
		Connaître le fonctionnement de l'instance, l'environnement institutionnel, le rôle des acteurs, les processus décisionnaires.
		Repérer et identifier les jeux des acteurs (déplacements des positions, manifestation d'ouverture).
		Mettre en œuvre les techniques relationnelles : écoute active, observation des attitudes, adaptation du questionnement, reformulation.
		Médiation et gestion des conflits : mener et/ou accompagner un entretien spécifique dans le respect de l'écoute, la prise de recul, et l'impartialité en vue de faciliter la relation.
		Rendre compte à son organisation syndicale des informations et des échanges d'animation et de coordination.
		Capacité à relayer l'information au sein de l'entreprise et à la diffuser.
	2.3 Compétences organisationnelles	Management, animation et coordination : animer et manager une équipe (répartir les rôles et les tâches au sein de l'équipe, savoir déléguer, mobiliser et motiver), organiser et animer des réunions et prendre des décisions.
		Optimiser et gérer son temps.
		Avoir un regard rétrospectif sur les thématiques mises en débat pour pouvoir réaliser des comparaisons.
		Gérer un projet : construire et mettre en place une méthodologie de travail et un projet, en assurer le suivi.
		Mobiliser les connaissances acquises en milieu professionnel (entreprises, branches).
		Pouvoir présenter des propositions en réunion au bon moment.
		Relier le contenu des débats avec l'actualité politique, économique et syndicale dans le champ concerné.

Accord de méthode du 10 avril 2026

relatif aux indicateurs de branche

NOR : ASET2650505M

IDCC : 787

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

IFEC ;

ECF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

F3C CFDT ;

FSE CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche des experts-comptables et des commissaires aux comptes et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de cette même branche souhaitent se doter d'un accord de méthode relatif à la construction, l'exploitation et la mise à disposition d'indicateurs de branche.

Ces indicateurs ont vocation à servir de base objective aux travaux de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation (CPPNIC), notamment pour les négociations portant sur :

- les classifications professionnelles ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la situation des salariés expérimentés et l'évolution des parcours professionnels au sein de la branche ;
- les négociations annuelles obligatoires.

Les partenaires sociaux conviennent de s'appuyer, pour l'essentiel, sur les données issues de l'Agirc-Arrco, alimentés par les déclarations sociales nominatives (DSN), dans le respect des règles de confidentialité statistique et de protection des données, à savoir pas d'information diffusée pour les groupes de données comportant moins de 10 salariés.

Pour ce faire un groupe de travail « indicateur » s'est réuni à plusieurs reprises en présence de l'Agirc-Arrco et l'Opcv Atlas afin de déterminer les indicateurs et les méthodes d'extractions et de traitement des données.

Les comptes-rendus du GPT « indicateurs » font référence à ces méthodes d'extraction et de traitement qui ne seront pas intégralement repris dans le présent accord.

Le présent accord a donc pour objet de définir les indicateurs de branche, fondés notamment sur les données Agirc-Arrco, qui seront utilisés pour préparer et éclairer les négociations au sein de la CPPNIC.

Compte tenu des travaux réalisés et suite aux discussions, les partenaires sociaux s'accordent à retenir les indicateurs suivants :

Article 1^{er} | Définition des indicateurs

1.1. Indicateurs salariaux

Afin de faciliter l'analyse des données de rémunération tout en respectant les exigences de confidentialité statistique, les partenaires sociaux conviennent de structurer les indicateurs salariaux en plusieurs blocs :

- le salaire brut de base ;
- les heures supplémentaires ;
- les primes d'ancienneté ;
- la prime de partage de la valeur (PPV), sous réserve de la qualité et de l'exploitabilité des données ;
- un bloc « autres primes/éléments de rémunération » regroupant les éléments résiduels ne relevant pas des rubriques précédentes.

Les indicateurs salariaux sont construits en équivalent temps plein (ETP) et répartis en tranches de rémunération afin de permettre une lecture cohérente des indicateurs, notamment pour les travaux de la CPPNIC sur les classifications, l'égalité professionnelle et la situation des salariés expérimentés.

Les partenaires sociaux conviennent d'une analyse en 9 tranches de salaire calculées en ETP et par palier de 1 000 €, en commençant à 2 000 € et jusqu'à 10 000 €.

Cette structuration sera reprise par l'Agirc-Arrco dans la production des tableaux d'indicateurs.

Traitement spécifique de la PPV

Compte tenu des règles de soumission aux cotisations et de la diversité des situations dans les cabinets, les données relatives à la PPV peuvent présenter des difficultés d'interprétation homogène.

En conséquence, la PPV ne sera prise en compte uniquement si les données recueillies sont exploitables.

À défaut, la PPV sera intégrée au bloc « autres primes/éléments de rémunération » ou, si nécessaire, exclue du périmètre des indicateurs de rémunération, après information de la CPPNIC.

Exclusion des avantages en nature

En raison de la disparité des situations au sein des cabinets, les avantages en nature (notamment véhicule, logement, etc.) sont exclus du périmètre des indicateurs de rémunération.

1.2. Indicateur d'âge et d'ancienneté

L'objectif est de suivre la progression des rémunérations et des classifications au regard des évolutions de carrière, en particulier pour apprécier la situation des salariés expérimentés en tenant compte également de l'ancienneté.

Les partenaires sociaux conviennent d'un classement par tranches de 10 ans (niveau départemental), 5 ans (niveau national), à partir de moins de 20 ans, puis de 20 ans jusqu'à 70 ans.

1.3. Indicateur de genre

Dans une perspective d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un indicateur de genre est intégré aux travaux :

- le genre est pris en compte pour la construction de la pyramide des âges ;
- lorsque cela est techniquement possible, le genre est également pris en compte dans l'analyse des classifications.

1.4. Indicateur de classification

Les partenaires sociaux conviennent de traiter les données de classification au niveau national, croisées avec l'âge, le genre des salariés et les salaires (médian, moyen et par décile).

1.5. Indicateurs et données complémentaires

Handicap

Les parties constatent que les données relatives à la situation de handicap ne relèvent pas du périmètre des données fournies par l'Agirc-Arrco dans le cadre du présent accord.

Toutefois, la branche pourra, le cas échéant, recourir à d'autres sources d'information, dans le respect des règles applicables, pour alimenter les travaux relatifs à l'emploi des travailleurs handicapés.

Prévoyance et frais de santé

Les données issues des dispositifs de prévoyance et de frais de santé ne relèvent pas directement du périmètre des indicateurs construits à partir des données Agirc-Arrco.

Néanmoins, si certaines données disponibles se révèlent utiles aux discussions en cours dans le cadre du GPT « frais de santé » leur exploitation pourra être envisagée dans un cadre défini par les partenaires sociaux, distinct du présent accord de méthode.

Article 2 | *Périmètre géographique des indicateurs*

Les partenaires sociaux ont exprimé l'importance de refléter les dynamiques locales, les indicateurs sont donc déclinés au niveau du département et au niveau national.

Il est en conséquence décidé que le périmètre géographique des indicateurs est, dans un premier temps, le département.

Un recentrage ultérieur (par exemple au niveau régional) pourra être décidé en fonction de l'exploitabilité des données et des besoins de la CPPNIC.

Pour permettre les comparaisons globales et l'alimentation du rapport de branche, des agrégats sont également produits au niveau national pour :

- les pyramides des salaires ;
- les pyramides des âges, sexuées ;
- les pyramides des classifications (par âge et genre).

Article 3 | *Traitement des indicateurs*

Afin d'assurer une bonne lisibilité et une exploitation optimale des données, il est convenu de mettre en place trois pyramides distinctes, sans croisement systématique entre elles, néanmoins un croisement au niveau national des classifications et des salaires semble pertinent aux parties :

- une pyramide des salaires, par département et au niveau national ;
- une pyramide des âges, sexuée, par département et au niveau national ;
- une pyramide des classifications, par tranche d'âge et genre, au niveau national uniquement, en effectifs réels et pourcentages.

Les partenaires sociaux considèrent que ces éléments répondent à une large part des besoins exprimés pour l'analyse de la structure de la branche, notamment dans le cadre des travaux sur les classifications, l'égalité professionnelle et les salariés expérimentés.

Article 4 | *Utilisation des indicateurs dans les négociations de la branche*

Les indicateurs définis au présent accord constituent une base d'analyse partagée pour :

- préparer les négociations de la CPPNIC sur les classifications et les évolutions de carrière ;
- éclairer les négociations et le suivi des obligations conventionnelles et légales relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (notamment écarts de rémunération, par sexe et par âge) ;
- analyser la situation des salariés expérimentés, en termes de rémunération, de classification et de pyramide des âges, et, le cas échéant, identifier les besoins d'adaptation des dispositifs conventionnels.

Les partenaires sociaux conviennent que les résultats sont présentés et discutés en CPPNI, et peuvent donner lieu, le cas échéant, à des « commandes » complémentaires d'analyses ou de nouveaux indicateurs si les travaux de négociation le nécessitent.

Article 5 | *Suivi de l'accord de méthode*

Un bilan d'application du présent accord de méthode est réalisé régulièrement en CPPNIC en fonction de l'avancée des négociations de la branche quant à la pertinence et à l'utilité des indicateurs et des évolutions législatives ou conventionnelles impactant les classifications, l'égalité professionnelle ou la situation des salariés expérimentés.

Les partenaires sociaux peuvent décider d'ajuster la liste ou la structuration des indicateurs en tenant compte des contraintes techniques d'extraction des données et de leurs disponibilités.

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

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

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

Le présent accord de méthode est conclu pour une durée déterminée, soit à compter de la date de signature et jusqu'au 30 juin 2027. Il est reconduit tacitement pour une durée d'un an, soit du 1^{er} juillet N au 30 juin N + 1, sous réserve de sa dénonciation en respectant un préavis de trois mois.

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

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

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

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

Fait à Paris, le 10 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 23 février 2026

relatif à la notification des accords collectifs de branche
(annexe 1 au règlement intérieur de la CPPNI)

NOR : ASET2650497M

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 CFTD ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations représentatives de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (CCNEAC) ont défini le règlement intérieur de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans le cadre de l'accord du 3 octobre 2018.

Les organisations représentatives de la CCNEAC décident par la présente annexe de s'accorder sur les modalités de notification des accords collectifs de branche.

Article 1^{er} | Procédure de notification des accords

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires d'une convention ou d'un accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature. Ainsi, la partie employeur notifie les conventions et accords collectifs de branche à l'ensemble des organisations représentatives de la branche de la CCNEAC.

Il a été convenu que la notification sera faite par courriel avec accusé de réception via retour de courriel, auquel est joint un exemplaire de la convention ou de l'accord collectif.

Lorsque la notification n'a pas pu être effectuée le même jour à l'ensemble des organisations représentatives de la branche, le délai d'opposition court à compter de la notification la plus tardive.

Les parties signataires s'engagent à communiquer quelconque changement de coordonnées électroniques à la partie employeur chargée de notifier les conventions et accords collectifs de branche.

Article 2 | Champ d'application

Le champ d'application de la présente annexe est celui de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1^{er} janvier 1984, étendue le 4 janvier 1994 (JORF 26 janvier 1994), et de ses avenants en vigueur.

Article 3 | Durée de l'accord

La présente annexe est conclue pour une durée indéterminée.

Article 4 | Dénonciation de l'accord

La présente annexe pourra être dénoncée à tout moment par l'une des organisations signataires dans le champ de la convention et sous réserve d'un préavis de 3 mois, conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des parties signataires de l'accord. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur les possibilités de négocier un nouvel avenant.

Article 5 | Entrée en vigueur et dépôt

Conformément aux dispositions légales, la présente annexe sera notifiée aux organisations représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 23 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 23 février 2026

relatif à la charte sur l'utilisation de l'enregistrement de réunions
en visioconférence dans le cadre de réunions paritaires
(annexe 2 au règlement intérieur de la CPPNI)

NOR : ASET2650498M

IDCC : 1285

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

SYNDEAC ;

SMA ;

Forces musicales ;

FFB Nouvelle-Aquitaine ;

FNAR ;

Scène ensemble,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNAPAC CFTD ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT ;

FNPDP CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La présente charte vise à encadrer les pratiques d'enregistrement des réunions en visioconférence dans le cadre des réunions paritaires, afin de garantir le respect des droits de chacun et d'établir un cadre de confiance entre les parties prenantes.

Article 1^{er} | *Objet de la charte*

Cette charte définit les conditions d'utilisation des enregistrements audio et vidéo réalisés lors des réunions paritaires en visioconférence, ainsi que les engagements des organisations participantes concernant la conservation et la destruction desdits enregistrements.

Article 2 | *Consentement*

Tout enregistrement d'une réunion paritaire en visioconférence peut faire l'objet de l'opposition d'un(e) ou des participant(e)s. Cette opposition sera formalisée en début de séance et, le cas échéant, consignée dans le compte-rendu de la réunion. Dans ce cas, aucun enregistrement ne sera effectué.

Article 3 | *Finalité des enregistrements*

Les organisations représentatives de la branche s'engagent expressément à n'utiliser les enregistrements que pour l'élaboration des comptes-rendus de réunions. Toute autre utilisation est strictement interdite.

Article 4 | *Durée de conservation*

Les organisations représentatives de la branche s'engagent à conserver les enregistrements pour une durée maximale de trois (3) mois à compter de la date de la réunion enregistrée. Au-delà de ce délai, les enregistrements seront intégralement détruits.

Article 5 | *Modalités de destruction*

Chaque organisation s'engage à procéder à la destruction complète et définitive des enregistrements au plus tard trois mois après la date de la réunion.

Article 6 | *Confidentialité*

Les organisations représentatives de la branche s'engagent à garantir la confidentialité des enregistrements et à ne pas les diffuser à des tiers non autorisés, que ce soit pendant la période de conservation ou après.

Article 7 | *Responsabilités*

Chaque organisation est responsable de la sécurité des enregistrements qu'elle détient et s'engage à mettre en place les mesures techniques et organisationnelles adaptées pour éviter toute divulgation non autorisée.

Article 8 | *Non-respect de la charte*

Le non-respect des dispositions de la présente charte pourra entraîner la suspension du droit d'enregistrement pour l'organisation concernée, sans préjudice de poursuites éventuelles.

Article 9 | *Révision de la charte*

La présente charte pourra faire l'objet d'une révision à la demande d'une des organisations représentatives de la branche, sous réserve de l'accord de l'ensemble des parties.

Article 10 | *Durée de l'accord*

La présente annexe est conclue pour une durée indéterminée.

Article 11 | Dénonciation de l'accord

La présente annexe pourra être dénoncée à tout moment par l'une des organisations signataires dans le champ de la convention et sous réserve d'un préavis de 3 mois, conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des parties signataires de l'accord. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur les possibilités de négocier un nouvel avenant.

Article 12 | Entrée en vigueur et dépôt

Conformément aux dispositions légales, la présente annexe sera notifiée aux organisations représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Par la signature de cette charte, chaque organisation reconnaît avoir pris connaissance de l'ensemble des dispositions et s'engage à les respecter pleinement.

Fait à Paris, le 23 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 26 mars 2026

à l'accord du 3 juillet 2025
relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé

NOR : ASET2650493M

IDCC : 1412

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

SNEFCCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

CFTC métallurgie ;

FO métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Soucieux de prendre en considération les évolutions de prise en charge par l'assurance maladie obligatoire définies par le décret n° 2025-1133 du 26 novembre 2025 prévoyant la participation des assurés aux frais de vaccination en laboratoire ainsi que l'accès sans reste à charge à certaines prothèses capillaires et à certains véhicules destinés à des personnes en situation de handicap, afin de garantir l'ensemble des dispositions attachées au contrat complémentaire de santé dit « responsable », d'une part, et de respecter les garanties collectives prévues par la loi Évin d'autre part, les partenaires sociaux ont décidé de réviser d'une part, les garanties collectives prévues par l'annexe 1 de l'accord collectif étendu du 3 juillet 2025 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé dans la branche professionnelle et d'autre part, les conditions de maintien des garanties du régime professionnel de santé aux anciens salariés non bénéficiaires de la portabilité ou ayants droit.

Article 1^{er} | Modification de l'article 4 « Les garanties du régime professionnel de santé »

Au 1^{er} alinéa, les mots « en annexe 1 » sont remplacés par les mots « en annexe 1 "Tableau des garanties responsables" ».

Article 2 | Modification de l'article 4.1.1 « Liste des prestations de la garantie santé du régime professionnel de santé »

Au 1^{er} alinéa, les mots « l'annexe 1 » sont remplacés par les mots « l'annexe 1 "Tableau des garanties responsables" ».

Article 3 | Modification de l'article 5.2.2 « Conditions de ce maintien »

Au 3^e alinéa, les mots « Sous réserve d'être informé par l'employeur, » sont supprimés.

Article 4 | Modification de l'annexe 1 « Tableaux des garanties »

Les tableaux de garanties figurant à l'annexe 1 de l'accord collectif étendu du 3 juillet 2025 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé dans la branche professionnelle sont remplacés par le glossaire et les tableaux de garanties figurant à l'annexe 1 « Tableau des garanties responsables ».

Article 5 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune des parties signataires.

Article 6 | Notification. Dépôt. Extension

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent avenant.

Article 7 | Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le présent avenant sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent accord modifié, à moins de dispositions plus favorables ou de garanties au moins équivalentes.

Article 8 | Disposition particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés

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

Fait à Paris, le 26 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Tableau des garanties responsables

Les remboursements indiqués s'entendent y compris remboursement de la sécurité sociale dans la limite des frais engagés.

Glossaire

BR : base de remboursement de la sécurité sociale.

SS : montant remboursé par la sécurité sociale.

DE : dépense effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la sécurité sociale.

TM : ticket modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise).

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale : montant en euros qui sert de référence pour le calcul des prestations et qui évolue chaque année.

DPTM : dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (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-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.

100 % santé : tel que défini réglementairement, dispositif par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives, de prothèses dentaires, de prothèses capillaires et de forfait de location de courte durée et mise à disposition d'un fauteuil roulant, définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximum fixés.

HLF : honoraires limite de facturation : montant maximum pouvant être facturé par un chirurgien-dentiste conventionné par l'assurance maladie obligatoire pour un acte donné dans le cadre du panier « 100 % santé » et du panier « modéré ».

PLV : prix limite de vente : prix maximum de vente à l'assuré social d'un dispositif médical. À défaut de fixation d'un prix limite de vente, le prix est libre. Les aides auditives, les lunettes, les prothèses capillaires et le forfait de location de courte durée et de mise à disposition d'un fauteuil roulant dans le cadre du panier « 100 % santé » ont des prix limites de vente (PLV) que les professionnels s'engagent à respecter pour que les assurés puissent bénéficier d'un reste à charge nul sur ces équipements.

		BASE CONVENTIONNELLE
HOSPITALISATION (1) en établissement conventionné ou non (2)		
Frais de séjour		100% BR
Honoraires	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100% BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100% BR
Forfait journalier hospitalier ⁽²⁾	Non remboursé par la Sécurité sociale sans limitation de durée	100 % DE
Forfait Patient urgence ⁽³⁾		Sans reste à charge
Chambre particulière (y compris en maternité) ⁽⁴⁾ non remboursé par la Sécurité sociale	Par nuitée	30 €
	Par journée (hospitalisation en ambulatoire)	30 €
Lit d'accompagnant ⁽³⁾ non remboursé par la Sécurité sociale	Par bénéficiaire âgé de moins de 12 ans et par nuitée	25 €
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques		100 % DE
SOINS COURANTS auprès d'un professionnel conventionné ou non		
Honoraires médicaux : Consultation / visite / consultation en ligne chez un généraliste	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100% BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100% BR
Honoraires médicaux : Consultation / visite / consultation en ligne chez un spécialiste à l'exception des psychiatres, neuropsychiatres, neurologues	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	125% BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100% BR
Honoraires médicaux : Consultation / visite / consultation en ligne chez un psychiatre, neuropsychiatre, neurologue	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100% BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100% BR
Honoraires médicaux : Télésurveillance médicale et Dispositifs Médicaux Numériques y		100% BR

compris à visée thérapeutique remboursés par la Sécurité sociale		
Actes techniques médicaux réalisés par un professionnel	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100% BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100% BR
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques		100 % DE
Actes d'imagerie médicale réalisés par un professionnel	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100% BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100% BR
Honoraires paramédicaux	Infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, pédicures-podologues, orthophonistes, orthoptistes, prothésistes-orthésistes	100% BR
Analyses et examens de laboratoire		100% BR
Ostéodensitométrie		100% BR
Matériel médical (hors aide auditive et optique): équipement 100 % santé (dans la limite des PLV)	Prothèse capillaire de Classe II	Sans reste à charge
	Fauteuils roulants : forfait de location de courte durée et de mise à disposition	Sans reste à charge
Matériel médical (hors aide auditive et optique): équipement autre que 100 % santé	Prothèse capillaire de Classe I	100 % BR
	Prothèse capillaire de Classe III (dans la limite des PLV) et de Classe IV	100 % BR
	Autres appareillages et prothèses médicales	100 % BR
Frais de transport sanitaire	Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR ⁽⁵⁾	100% BR
Pharmacie	Médicaments remboursés à 65%	100% BR
	Médicaments remboursés à 30%	100% BR
	Médicaments remboursés à 15%	100% BR
Assistance Santé	Garanties assurées par l'assiste	Oui
	Consultation/visite/consultation en ligne de psychologue remboursée par la Sécurité sociale (dispositif "Mon soutien Psy") ⁽⁶⁾	inclus

DENTAIRE auprès d'un professionnel		
Soins et prothèses 100 % Santé (dans la limite des HLF)		sans reste à charge
Soins autres que 100 % santé	Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	100% BR
	Inlay/onlay remboursés par la Sécurité sociale	125% BR
Prothèses autres que 100 % Santé remboursées par la Sécurité sociale	Couronne	140% BR
	Inlay-core / inlay-core à clavette	125% BR
	Appareil dentaire 1 à 3 dents	125% BR
	Appareil dentaire complet (14 dents)	125% BR
	Bridge de 3 éléments	140% BR
Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale	Par semestre de traitement et par bénéficiaire	125% BR
Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale	Couronne ou adjonction de couronne, bridge, réparation sur prothèse - par an et par bénéficiaire	100 € par prothèse (maximum de 3 prothèses)
OPTIQUE (Equipement = 1 monture + 2 verres)		
Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux conditions générales		
Equipement 100% Santé (Classe A) (dans la limite des PLV)	1 monture + 2 verres de classe A	sans reste à charge
	Facturation de l'examen d'adaptation correctrice de la vue et l'appairage des verres par l'opticien	Sans reste à charge
Equipement autre que 100% Santé (Classe B) y compris le remboursement de la Sécurité sociale	Lunettes enfants jusqu'à 15 ans révolus de classe B (monture +2 verres)	200 €
	Lunettes adultes et enfants à compter du 16 ^{ème} anniversaire, de classe B (monture + 2 verres)	Voir Grille optique
Lentilles prescrites, remboursées, non remboursées et jetables	Par an et par bénéficiaire	TM pour les lentilles remboursées + 100 €
GRILLE OPTIQUE y compris remboursement Sécurité sociale		
Adultes et enfants à compter du 16ème anniversaire, remboursement par verre		
Verre Unifocal, Sphérique		
sphère de -6 à +6		55 €
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10		75 €

sphère < -10 ou >+10	75 €
Verre Unifocal, Sphéro-cylindrique	
cylindre <= +4, sphère de -6 à 0	55 €
cylindre <= +4, sphère > 0 et (Sphère + cylindre) <= +6	55 €
cylindre <= +4, sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +6	75 €
cylindre <= +4, sphère < -6 ou >+6	75 €
cylindre > +4, sphère de 0 à +6	75 €
cylindre > +4, sphère > 0 et (Sphère + cylindre) <= +6	55 €
cylindre > +4, sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +6	75 €
cylindre > +4, sphère < -6 ou >+6	75 €
Verre multi-focal ou progressif sphérique	
sphère de -4 à +4	75 €
sphère < -4 ou >+4	105 €
Verre multi-focal ou progressif sphéro-cylindrique	
cylindre <= +4, sphère de -8 à 0	75 €
sphère > 0 et (Sphère + cylindre) <= +8	75 €
sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +8	105 €
cylindre > +4, sphère de -8 à 0	105 €
sphère < -8 ou >+8	105 €
Monture de lunettes	70 €
AIDE AUDITIVE OU ÉQUIPEMENT par oreille	
Équipement 100 % Santé (classe I) (dans la limite des PLV)	Sans reste à charge
Équipement autre que 100 % Santé (classe II)	Limité à 1 700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale / par bénéficiaire
Accessoires et fournitures	Piles non remboursées par la Sécurité sociales pour appareil auditif

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique.

(2) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles et l'article L. 174-6 du Code de la Sécurité sociale.

(3) Facturation forfaitaire des actes médicaux et soins réalisés lors du passage aux urgences n'entraînant pas d'hospitalisation.

(4) 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.

(5) SMUR : Structure Mobile d'Urgence et de Réanimation.

(6) Séances d'accompagnement par un psychologue conventionné, dans le cadre du dispositif « **Mon soutien psy** ». pour prendre RDV avec un psychologue partenaire, consulter l'annuaire en ligne sur monsoutienpsy.ameli.fr.

Avenant n° 77 du 26 mars 2026 relatif à la fixation des salaires minima

NOR : ASET2650495M

IDCC : 1412

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

SNEFCCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

CFTC métallurgie ;

FO métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Conformément aux dispositions de l'article 3-4 « Salaires » de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI « Classifications » de la convention collective nationale.

Article 3

La grille des salaires minima conventionnels est réévaluée de + 1,2 % sur l'ensemble des coefficients ; elle est applicable à compter du 1^{er} janvier 2026.

Article 4

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

Fait à Paris, le 26 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille des salaires minima conventionnels au 1^{er} janvier 2026

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire minimum garanti mensuel Base 151,667 heures	Forfait annuel heures Base 1 607 heures	Forfait annuel jours Base 218 jours
I	A	176	1 872,00		
	B	181	1 881,09		
	C	186	1 889,76		
II	A	195	1 898,44		
	B	205	1 907,12		
	C	210	1 915,80		
III	A	225	1 924,49		
	B	235	1 960,94		
	C	245	2 045,14		
IV	A	260	2 143,20		
	B	280	2 306,93		
	C	300	2 471,98		
V	A	320	2 620,95		
	B	340	2 783,35		
	C	365	2 988,67		
VI ^[1]		370	2 613,98	31 365,02	35 872,79
		375	2 800,14	33 606,03	38 435,87
		380	3 000,79	36 014,16	41 190,08
VI	A	390	3 197,05	38 369,58	43 884,04
	B	430	3 564,51	42 779,62	48 927,87
	C	460	3 948,69	47 390,43	54 201,36
VII	A	500	4 396,26	52 761,86	60 344,76
	B	600	4 994,29	59 939,20	68 553,62
	C	700	5 921,07	71 061,99	81 274,96

[1] Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux salariés « jeunes diplômés » tels que définit à l'article 10-2 de la convention collective nationale.

Avenant n° 78 du 26 mars 2026

relatif à la prime d'ancienneté

NOR : ASET2650496M

IDCC : 1412

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

SNEFCCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

CFTC métallurgie ;

FO métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Réaffirmant la volonté des partenaires sociaux de la branche d'entretenir un dialogue social permanent,

Considérant la nécessité de reconnaître l'engagement des salariés au sein de leur entreprise,

Les partenaires sociaux se sont accordés pour revaloriser la valeur du point d'ancienneté déterminant le montant de ladite prime attribuée à tous les salariés non cadres, soit près de 80 % des effectifs de la branche.

Article 1^{er} | Modification de l'article 3-6 « Prime d'ancienneté »

Le 1^{er} alinéa de l'article 3-6 « Prime d'ancienneté » est modifié et rédigé comme suit :

« Sauf accord d'entreprise plus favorable, la base de calcul de la prime d'ancienneté est le produit du coefficient du salarié par la valeur du point fixée à 5,90 € à compter du 1^{er} avril 2026. »

Les autres alinéas dudit article sont sans changement.

Article 2 | Dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur le 1^{er} avril 2026.

Article 5 | Notification. Dépôt. Extension

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 26 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Adhésion par lettre du 20 avril 2026

de l'UMIH à la convention collective

NOR : ASET2650491M

IDCC : 1501

Paris, le 20 avril 2026.

UMIH, union des métiers et des industries de l'hôtellerie, 22, rue d'Anjou, 75008 Paris,
à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 14, avenue Duquesne,
75350 Paris SP 07.

Madame, Monsieur,

Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joint, aux fins de dépôt, la déclaration d'adhésion de l'union des métiers et des industries de l'hôtellerie (UMIH) à la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (IDCC 1501).

Cette adhésion porte sur l'intégralité des dispositions de ladite convention, ainsi que sur l'ensemble de ses avenants et accords collectifs étendus ou non.

Cette adhésion est effectuée en application de l'article L. 2261-3 du code du travail. Conformément à ce texte, elle a été notifiée à l'ensemble des signataires de la convention ou de l'accord.

Le présent envoi est réalisé aux fins de dépôt dans les conditions prévues par l'article D. 2231-8 du code du travail, auprès du service dépositaire compétent pour les conventions et accords de branche, mentionné aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Sont joints au présent dépôt :

- la déclaration d'adhésion signée (en version Word et en version PDF) ;
- la copie des justificatifs de notification adressés aux signataires, conformément à l'article D. 2231-7 du code du travail.

Nous vous remercions de bien vouloir nous adresser le récépissé de dépôt.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Accord du 13 octobre 2025 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

NOR : ASET2650501M

IDCC : 1821

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

FCV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CFE-CGC chimie,

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail ont souhaité affirmer leur engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ce premier accord de branche sur le thème du handicap s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap ainsi que dans le cadre de la négociation prévue à l'article L. 2241-13 du code du travail, qui doit porter sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Entre le 23 avril et le 4 juin 2020, une enquête en partenariat avec l'Agefiph a été menée auprès d'un panel d'entreprises adhérentes.

Les résultats ont démontré le manque de connaissances des dispositions légales relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap. Il en est également ressorti la volonté des entreprises adhérentes que la branche se saisisse de cette thématique et s'engage en faveur du handicap.

La principale attente des participants à l'enquête concernait un apport d'informations à l'attention des dirigeants et des ressources humaines mais également des salariés.

Une formation des membres de la CPPNI de branche intitulée « En route pour un accord en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap » a également eu lieu le 19 décembre 2023 et a permis de clarifier la notion du handicap en partageant un langage commun, d'ouvrir les esprits sur le handicap invisible et de lister les différents types de handicap.

Dans ce contexte, soucieuses de prendre en compte les résultats de l'enquête, les parties au présent accord ont décidé de convenir de stipulations en faveur des personnes en situation de handicap et ce, afin de déterminer des objectifs communs à toutes les entreprises.

Cet accord a pour objectif de relever les enjeux suivants :

- permettre le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des personnes en situation de handicap ;
- accompagner et sensibiliser les employeurs et les salariés au sujet du handicap afin de changer le regard et d'éviter tout élément discriminatoire dès le recrutement ;
- favoriser la reconnaissance de tous les handicaps.

La mise en œuvre de ces actions implique de :

- développer les connaissances et les compétences des acteurs clés de la mise en œuvre de l'accord et au-delà de l'ensemble des salariés ;
- faciliter et encourager l'acceptation par chacun des situations de handicap ;
- porter à la connaissance de tous les outils de communication et de formations disponibles sur le sujet présent de l'accord.

Les parties signataires entendent par le présent accord pérenniser leur action volontariste en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Elles reconnaissent également qu'il est nécessaire de prendre en compte la situation des salariés ayant à charge un proche en situation de handicap.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises du champ conventionnel des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821).

Article 2 | Les différentes formes de handicap

L'article L. 5213-1 du code du travail stipule que « est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

Les parties au présent accord souhaitent rappeler que le handicap est polymorphe et qu'il convient d'en tenir compte pour mieux comprendre et adapter les soutiens nécessaires pour chaque type de handicap.

Bien que la liste soit évolutive, l'Agefiph définit et décrit 5 catégories différentes de handicap :

- le handicap moteur ;
- le handicap sensoriel ;
- le handicap mental ;
- le handicap psychique ;
- le handicap cognitif.

Article 3 | *Les bénéficiaires de l'accord*

Le présent accord s'applique à tous les salariés des entreprises visées à l'article 1^{er}, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, alternance, contrat de professionnalisation), entrant dans le champ d'application de l'article L. 5212-13 du code du travail, à savoir :

« 1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;

(...)

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10° Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés. »

Ou toute écriture ultérieure de cet article ;

Sont également concernés par cet accord les salariés en cours de reconnaissance du statut de « travailleur handicapé ».

Cet accord concerne également les « proches aidants » au sens de l'article L. 3142-16 du code du travail, c'est-à-dire les salariés des entreprises ayant à charge une personne en situation de handicap.

Article 4 | *Les interlocuteurs privilégiés*

Article 4.1 | *Le « référent handicap et proche aidant »*

Les entreprises employant au moins 100 salariés désignent sur la base du volontariat un « référent handicap et proche aidant ».

Les entreprises concernées s'engagent à communiquer auprès de leurs salariés le nom et le rôle du « référent handicap et proche aidant » afin de faciliter son identification.

Les missions concrètes du « référent handicap et proche aidant » sont les suivantes :

- informer/orienter/accompagner les salariés en situation de handicap, connus ou non de l'entreprise, et les proches aidants ;
- communiquer en interne sur le plan d'actions handicap, les résultats, les expériences réussies ;
- communiquer vers l'externe en participant à des événements liés au handicap.

Le « référent handicap et proche aidant » disposera, sur son temps de travail effectif, d'un temps dédié à consacrer à sa mission, déterminé en accord avec sa direction et sa hiérarchie. Par ailleurs, afin de lui permettre d'assurer au mieux sa mission et de garantir son efficacité, la direction et la hiérarchie du salarié concerné s'engagent à réévaluer avec lui sa charge de travail.

La mission du référent se termine :

- soit à l'initiative de la direction par décision de remplacement, de réaffectation ou de retrait de la fonction ;
- soit à l'initiative du référent en respectant un délai de préavis de 2 mois ;
- soit par la démission ou le départ de la personne occupant la fonction ;
- soit dans le cadre d'évolutions de l'organisation interne à l'entreprise.

Il est rappelé que, depuis le 31 mars 2022, le « référent handicap et proche aidant » a un rôle particulier en matière de prévention de la désinsertion professionnelle. Il peut ainsi, à la demande du salarié concerné, participer au rendez-vous de liaison faisant suite à un arrêt de travail ainsi qu'aux échanges organisés dans le cadre de la visite de mi-carrière (art. L. 5213-6-1 du code du travail).

Par ailleurs, au niveau de la branche, il est décidé de mettre en place un comité de « référents handicap et proche aidant » se réunissant au moins une fois par année civile, composé de :

- cinq référents d'entreprise, proposé par la délégation patronale pour 2 ans sur la base du volontariat ;
- un(e) référent(e) de la branche pour la coordination ;
- et de membres de la CPPNI de branche selon les modalités inscrites dans l'accord relatif à la CPPNI s'agissant de l'organisation des groupes de travail.

Ainsi, les « référents handicap et proche aidant » de la branche se réuniront afin de partager leurs expériences et échanger sur les thématiques liées au handicap.

Pour les entreprises de la branche dont les effectifs sont inférieurs à 100 salariés, la désignation d'un « référent handicap proche aidant » est possible mais reste facultative. En tout état de cause, la direction et le comité social et économique (CSE) portent une attention toute particulière à la mise en œuvre des mesures définies dans le présent accord.

Article 4.2 | La direction, les managers et les services des ressources humaines

La direction, les managers et les services des ressources humaines ont un rôle primordial dans le recrutement, l'insertion, l'inclusion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Leur mobilisation est indispensable à l'efficacité de la politique handicap de la branche et de leur entreprise (quel que soit son effectif) qu'ils ont la charge de relayer au sein des équipes.

Les managers et les services des ressources humaines contribueront au développement de l'insertion, de l'inclusion et du maintien dans l'emploi en identifiant les situations problématiques et en les signalant aux interlocuteurs compétents (direction, équipes médico-sociales et/ou référent handicap et proche aidant).

Ils auront pour rôle d'aborder les adaptations et aménagements éventuels du poste et de sensibiliser les salariés en situation de handicap et plus largement les équipes à ce sujet.

Lorsqu'ils sont concernés, ils bénéficient d'une formation dédiée au handicap afin de les aider à prendre la mesure de ce qui est attendu d'eux dans le suivi des salariés en situation de handicap.

Article 4.3 | Les institutions représentatives du personnel

Les représentants du personnel ont un rôle essentiel de relai dans la promotion de la politique handicap initiée par la branche. Ils donneront l'impulsion auprès des différents acteurs des entreprises.

Au niveau de la branche, les organisations syndicales sont parties prenantes de la mise en œuvre des engagements de l'accord.

Au niveau des entreprises, les instances représentatives du personnel sont informées et agissent dans le cadre des prérogatives qui leur sont dévolues par le code du travail.

Les représentants du personnel sont des relais importants pour contribuer au changement du regard sur le handicap et peuvent faciliter la remontée d'informations de terrain. En début de mandat, ils pourront suivre, à leur demande, une formation sur les thématiques relatives à l'emploi des salariés en situation de handicap à la charge de l'employeur.

Une présentation des dispositions du présent accord sera réalisée par l'employeur auprès de leur(s) CSE(s) dans les 6 mois suivant son entrée en vigueur.

Article 4.4 | Les équipes médico-sociales

Les services de santé au travail et en particulier la médecine du travail sont des acteurs essentiels pour favoriser l'emploi et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

À la demande du salarié en situation de handicap, ils favorisent la prise de connaissance par l'employeur de sa situation en accompagnant à la fois le salarié, son employeur et son manager.

Ils ont vocation à conseiller et accompagner les salariés bénéficiaires du présent accord.

En s'appuyant sur la connaissance qu'ils ont des salariés et des conditions de travail, ils peuvent préconiser des aménagements de poste ou des affectations sur d'autres emplois en coordination avec les différents acteurs tels que les managers et les services des ressources humaines.

L'adéquation entre l'état de santé et les conditions de travail est évaluée lors de chaque visite ou examen médical des salariés mais aussi lors de l'exercice du tiers-temps du médecin du travail : analyse de poste de travail, étude sur un aspect ergonomique...

Les assistants sociaux sont également des interlocuteurs des personnes en situation de handicap et assurent auprès des salariés et/ou de leur famille, écoute, information et orientation. Elles accompagnent les personnes en situation de handicap et peuvent assurer en liaison avec le médecin du travail, la constitution des dossiers de demande de financement et de matériel adapté. Les assistants sociaux jouent un rôle charnière entre les personnes en situation de handicap et le référent handicap et proche aidant s'il existe ou plus généralement la direction.

Article 5 | Accompagnement des salariés en situation de handicap

Article 5.1 | Aménagement des situations de travail

Le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap doit constituer une priorité. Il implique que des solutions soient mises en place pour aménager leurs situations de travail ainsi que les objectifs permettant la réalisation de leur travail.

L'adaptation du poste de travail se posera toutes les fois où le handicap du salarié évoluera, l'aptitude médicale sera remise en cause, à la prise de poste ou encore lorsque l'environnement de travail évoluera. L'implication de l'ensemble des interlocuteurs mentionnés à l'article 4 du présent accord et la consultation du salarié concerné constituent des facteurs nécessaires au succès d'une démarche de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

La direction, ou le service de ressources humaines en lien avec le responsable hiérarchique et le médecin du travail, participe à la recherche des possibilités de reclassement en analysant toutes les possibilités de postes adaptés ou adaptables au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, les parties au présent accord rappellent que la consultation du CSE est une étape obligatoire lors de la procédure de reclassement d'un salarié reconnu travailleur handicapé et déclaré inapte par le médecin du travail.

Les entreprises devront mettre en place des actions favorisant l'adaptation professionnelle des salariés en situation de handicap, notamment via les dispositifs suivants :

- étude de poste du salarié dans sa globalité ;
- périodes d'immersion au sein d'autres services dans le cadre d'une démarche de reconversion ;
- formation ayant pour but de favoriser l'adaptation du poste de travail ou permettre une évolution de poste voire une mobilité.

Article 5.2 | Accessibilité et aménagement des lieux de travail

Les entreprises de la branche respectent leurs obligations générales de mise en accessibilité des locaux et s'engagent à faciliter l'accueil des personnes en situation de handicap par des aménagements adaptés à chaque situation ou à défaut proposent une solution alternative en lien avec le CSE/référent handicap et proche aidant.

L'employeur doit non seulement veiller à la conformité des locaux mais aussi à la prise en compte des besoins individuels de chaque salarié en situation de handicap. Le présent accord est l'occasion de rappeler que les entreprises peuvent bénéficier d'aides financières afin de réaliser les aménagements nécessaires.

À titre d'information et à date, une aide financière de l'État peut être sollicitée auprès du préfet du département où se trouve implantée l'entreprise concernée, la demande devant être accompagnée d'une description technique du projet, d'un devis estimatif ainsi que de l'avis du CSE le cas échéant (articles R. 5213-32 à R. 5213-38 du code du travail).

Une aide financière peut également être sollicitée auprès de l'Agefiph en effectuant une demande en ligne.

Article 5.3 | Accompagnement dans les démarches liées à la reconnaissance du handicap

Les parties sont convaincues de l'intérêt pour les salariés en situation de handicap de faire reconnaître leur handicap.

C'est pourquoi l'accent est mis sur la sensibilisation à la connaissance du handicap ainsi qu'à la déclaration de celui-ci.

Les parties rappellent que la démarche tendant à la reconnaissance de la qualité de salarié en situation de handicap est une démarche personnelle qui relève du seul choix du salarié et qui ne peut entraîner une quelconque discrimination au sein de l'entreprise sur la considération de son handicap.

Les salariés le souhaitant pourront bénéficier de l'accompagnement administratif de leur choix auprès du service des ressources humaines, de l'assistante sociale ou du « référent handicap et proche aidant » d'entreprise.

Cet accompagnement aura pour but, s'il est assuré par le référent et/ou le service RH :

- de définir avec l'intéressé(e) le parcours à suivre et les démarches à effectuer ;
- identifier la personne ressource extérieure pour aider le salarié dans sa démarche ;

- accompagner le salarié dans ses démarches de constitution de dossier avec la personne ressource externe (assistante sociale, service de médecine du travail, association...) ;
- une fois la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, aider le salarié à bénéficier des dispositifs d'aides liés au handicap, au besoin à faire de nouveau appel à une personne ressource externe.

Pour faciliter cette démarche de reconnaissance du titre de travailleur handicapé ou assimilé, le salarié pourra bénéficier, à sa demande, d'une demi-journée d'absence autorisée, payée sur justificatif du dépôt de son dossier auprès de sa CDAPH (commission de droits et de l'autonomie des personnes handicapées).

Il est également rappelé que les salariés en situation de handicap ont la possibilité de contacter la hotline confidentielle de l'Agefiph au numéro suivant : 0 800 11 10 09.

Article 6 | Actions de sensibilisation et de communication

Article 6.1 | Programmes de sensibilisation et de formation

La branche et les entreprises relevant du champ conventionnel mentionnées à l'article 1^{er} s'engagent à mener, durant la durée du présent accord, des actions innovantes permettant de créer une dynamique pour la reconnaissance, l'insertion, l'inclusion et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Le développement des compétences des salariés sur ces thèmes constitue l'une des priorités de la branche.

Ainsi, les parties signataires au présent accord souhaitent mettre à disposition des entreprises, un programme d'information, de sensibilisation et de formation adapté à proposer à tous les salariés.

Les salariés en situation de handicap bénéficieront, au même titre que les autres salariés d'un accès à tous les dispositifs de formation professionnelle.

Ces formations permettront aux salariés, dont les salariés en situation de handicap, de :

- développer leurs compétences en la matière ;
- lever les stéréotypes ;
- faciliter l'intégration des salariés en situation de handicap.

La direction, les managers, les référents handicap et proche aidant ainsi que les services des ressources humaines pourront bénéficier, en outre, d'une formation spécifique afin d'appréhender au mieux les situations de handicap sur le lieu de travail. Ces formations auront pour but de favoriser leur montée en compétence et d'accroître leur expertise en la matière.

Des actions complémentaires pourront être envisagées telles que la mise en place de modules spécifiques pour les managers, recruteurs, les CSE/CSSCT, services médicaux d'entreprise ou encore les collègues directs de travail.

Il appartiendra également aux directions et référents handicap et proche aidant d'entreprise de sensibiliser les acheteurs afin d'intégrer le recours aux produits/prestations effectuées par des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) ou des entreprises adaptées (EA).

Sur ce point, chaque entreprise est invitée à mettre en commun ses pistes d'achat et sa liste de sous-traitants privilégiés. Les référents au niveau de la branche pourront se faire le relais de cette information notamment à l'occasion de leur réunion afin de favoriser la communication et encourager les actions en ce sens.

Article 6.2 | Communication

Article 6.2.1 | Sur l'accord conclu

Chaque entreprise s'engage à informer le CSE dans les 6 mois suivant son entrée en vigueur des dispositions du présent accord et le mettre à disposition sur son intranet ou par voie d'affichage afin de sensibiliser l'intégralité des salariés au sujet du handicap et permettre à chacun d'eux de connaître la politique handicap de la branche.

En tout état de cause, les entreprises de la branche s'engagent à évoquer la politique handicap lors des entretiens d'embauche.

Par ailleurs, au niveau de la branche, une synthèse du présent accord sera diffusée auprès des entreprises aux fins d'affichage et de sa remise à tout salarié en situation de handicap.

Article 6.2.2 | Sur le sujet du handicap

Afin de mettre en valeur la politique handicap de la branche, des actions de communication seront développées. Ces actions viseront à déconstruire les préjugés qui sont autant d'obstacles à l'intégration professionnelle des salariés en situation de handicap.

Au niveau de la branche, il sera organisé chaque année une action de sensibilisation relative au handicap et destinée aux entreprises, lesquelles pourront diffuser en interne le support de présentation qui aura été établi à cette occasion.

D'autres actions pourront être envisagées au niveau des entreprises, telles que :

- l'achat par les entreprises d'un package de jeux en ligne pour une durée limitée afin de favoriser la sensibilisation des salariés au sujet du handicap ;
- l'organisation de journées dédiées à la sensibilisation notamment durant la semaine du handicap ;
- la participation des entreprises à des opérations nationales sur le handicap ;
- la publication de vidéos et de témoignages sur le site internet (ou les réseaux sociaux) des entreprises.

Article 6.3 | Indicateurs de suivi

Dans le cadre du suivi des dispositions du présent accord, les parties conviennent d'examiner annuellement dans le cadre du rapport de branche les indicateurs suivants :

- le taux d'emploi direct et indirect tel qu'il ressort des DOETH ;
- les réalisations d'adaptation des postes de travail pour les salariés en situation de handicap ;
- le nombre de « référents handicap et proche aidant ».

Article 7 | Recrutement et intégration

Article 7.1 | Recrutement des personnes en situation de handicap

Il convient de rappeler que les entreprises de 20 salariés et plus doivent compter au minimum 6 % de personnes en situation de handicap dans leur effectif.

Cette obligation peut être atteinte par :

- l'emploi de salariés en situation de handicap ;
- la conclusion de contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de service ou de mise à disposition des salariés en situation de handicap avec des établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT), des entreprises adaptées (EA) ;
- l'accueil de stagiaires ou d'alternants en situation de handicap ;

- l'accueil de personnes en situation de handicap pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel ;
- le versement d'une contribution financière à l'Agefiph.

Un effort particulier sera fait par les entreprises de la branche en faveur du recrutement des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Pour diversifier et multiplier les sources de recrutement, différentes actions seront mises en place par les entreprises :

- le recrutement des personnes en situation de handicap dans le cadre de partenariats nationaux ou territoriaux (France Travail, APEC, Agefiph) ;
- l'accueil en détachement de personnes travaillant au sein d'ESAT (établissement et service d'accompagnement par le travail) ou EA (entreprise adaptée) ;
- le développement de partenariat avec des écoles cibles afin de lutter contre le faible taux d'étudiants en situation de handicap dans les études supérieures ;
- la mise en place d'un « Duoday » annuel ou « vis ma vie en duo » permettant à toute personne en situation de handicap de bénéficier d'un stage de découverte en entreprise ;
- la publication d'offres d'emploi sur des sites spécialisés tels que hanploi.thransition.com, missionhandicap.fr, talents-handicap.com, hello-handicap.fr, Agefiph ;
- le recrutement de personnes en situation de handicap dans le cadre de partenariat avec des cabinets spécialisés.

Les entreprises veilleront à développer une politique facilitant l'accès des personnes en situation de handicap aux dispositifs de formations qualifiantes et certifiantes, notamment par le recrutement de personnes en alternance. Au démarrage du contrat d'alternance, des objectifs pédagogiques réalistes et réalisables seront fixés en lien avec le centre de formation.

Par ailleurs, pour faciliter la formation du jeune travailleur handicapé, certaines règles du contrat d'apprentissage pourront être aménagées comme la durée du contrat, le temps de travail, le déroulement de la formation ou encore la limite d'âge.

Article 7.2 | Intégration des personnes en situation de handicap

L'intégration d'un salarié en situation de handicap est une étape importante durant laquelle une vigilance particulière doit être accordée.

Les entreprises de la branche s'engagent à mettre en place des actions favorisant la bonne intégration des salariés en situation de handicap au sein des équipes afin qu'elles y trouvent leur place.

L'intégration sera faite en associant le salarié concerné qui choisira le degré de confidentialité sur sa situation de handicap.

La direction veillera en fonction du degré de confidentialité choisi à :

- informer le service de santé au travail ;
- sensibiliser les équipes (managers et collègues) ;
- informer le salarié recruté en situation de handicap lors de son arrivée de l'existence du présent accord, dont une copie lui sera remise et les coordonnées du « référent handicap et proche aidant » d'entreprise s'il en existe un.

Il est particulièrement important de poursuivre l'information directe aux salariés en situation de handicap afin de favoriser les contacts avec leurs interlocuteurs privilégiés et leur permettre de mener une vie professionnelle conforme à leurs aptitudes et ambitions.

Article 8.1 | Actions en faveur des salariés proches aidants

Les parties au présent accord souhaitent porter une attention particulière à la situation des proches aidants, afin de faciliter l'accompagnement dont ils assument la charge et favoriser la conjugaison de leur activité avec cette prise en charge.

Le congé de proche aidant permet à un salarié, quelle que soit son ancienneté, de s'absenter pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie.

Il est rappelé que ce congé est de droit pour le salarié s'il remplit les conditions listées aux articles L. 3142-16 et 17 du code du travail.

Les entreprises examineront, sur demande du salarié, la mise en place d'un aménagement d'horaires ou la prise de congé pour les salariés amenés à s'occuper d'une personne en situation de handicap.

Il est rappelé que si ce congé n'est pas rémunéré par l'entreprise, le salarié proche aidant peut percevoir une allocation journalière de proche aidant (AJPA) attribuée par la caisse d'allocations familiales. Par ailleurs, les parties au présent accord rappellent que certains organismes de prévoyance viennent en aide aux aidants familiaux, notamment d'un point de vue informationnel.

Le congé ne pourra pas être imputé sur le congé payé annuel du salarié. La durée du congé de proche aidant sera également prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Par ailleurs, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Avant la prise de congé et à l'issue du congé, le salarié pourra solliciter un entretien professionnel auprès de sa direction, conformément à l'article L. 3142-23 du code du travail.

Enfin les parties au présent accord rappelle que l'article L. 3142-25-1 du code du travail organise la possibilité pour un salarié, avec l'accord de l'employeur, de donner anonymement et sans contrepartie tout ou partie de ses jours de repos non pris à un salarié proche aidant. Elles s'engagent, par ailleurs, à négocier au cours de la durée du présent accord sur un mécanisme solidaire de don de jours de repos.

Article 8.2 | Rappel du dispositif de don de jours de repos non pris au profit d'un collègue proche aidant

Il est rappelé que chaque salarié, en accord avec sa direction, peut renoncer de manière anonyme et sans contrepartie, à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un autre salarié de l'entreprise qui est proche aidant (art. L. 3142-25-1 du code du travail).

Les entreprises de la branche favoriseront l'utilisation de ce dispositif lorsque des situations prévues par les dispositions légales se présenteront.

Article 9 | Suivi des engagements

Au niveau de la branche, une commission de suivi de l'accord, composée d'un représentant par organisations syndicales représentatives et de représentants des employeurs en nombre équivalent se réunira une fois tous les ans pour étudier le bilan de l'année écoulée.

Les représentants des organisations syndicales qui participent à la commission de suivi bénéficient d'une demi-journée de préparation avant chaque réunion.

Le temps passé par les « référents handicap et proche aidant » à la réunion de la branche est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Au niveau des entreprises, le CSE sera informé annuellement de la mise en œuvre des actions prévues.

Concernant les règles liées à la confidentialité du statut de travailleur handicapé, il est rappelé :

- que le code du travail ne s’oppose pas à ce que soit communiqué en séance aux membres du CSE le nom des bénéficiaires d’aménagement de poste au titre du handicap, sauf désaccord explicite de ces derniers. À titre préventif, le secrétaire veillera toutefois à ne pas porter le nom de ces personnes sur le procès-verbal du CSE ;
- qu’en revanche, la liste des bénéficiaires de l’obligation d’emploi est confidentielle et ne doit en aucun cas être divulguée aux instances représentatives du personnel ou à toute autre personne en dehors des représentants officiels de l’entreprise.

Article 10 | Dispositions finales

Article 10.1 | Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord en faveur de l’emploi des personnes en situation de handicap n’appellent pas l’adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 10.2 | Durée et entrée en vigueur de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Il s’appliquera à compter du lendemain du jour de sa signature.

Article 10.3 | Révision de l’accord

Le présent accord pourra faire l’objet d’une révision dans les conditions prévues à l’article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties habilitées à participer aux négociations de l’avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision.

Les négociations concernant cette demande devront s’ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Article 10.4 | Publicité et dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux dispositions des 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 de Paris.

Enfin, l’organisation patronale assurera la publicité du présent accord auprès des entreprises de la branche.

Fait à Paris, le 13 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 3 mars 2026 relatif aux salaires minima pour l'année 2026

NOR : ASET2650499M

IDCC : 1821

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

FCV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CFE-CGC chimie,

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs représentatives de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821) se sont réunies le 15 janvier et le 5 février 2026 au sein de la commission paritaire permanente de négociations afin de partager leur analyse de la situation économique des entreprises de la branche, d'évaluer l'activité en 2025, d'échanger sur les perspectives pour 2026 et de dialoguer sur le relèvement des salaires minima conventionnels pour l'année 2026.

Les partenaires sociaux ont souligné que l'année 2025 s'est caractérisée par un net repli de l'activité dans un environnement de marché dégradé. Les entreprises ont observé des volumes durablement inférieurs à ceux de 2024, sans signe de reprise franche et les perspectives pour 2026 demeurent prudentes, fortement dépendantes de l'évolution des marchés internationaux. Ils relèvent également que le secteur fait face à une pression concurrentielle accrue, y compris sur des segments jusque-là considérés comme relativement protégés, comme la pharmacie.

Ils constatent en outre que les entreprises sont confrontées à des coûts de production structurellement élevés, notamment en matière d'énergie, de matières premières et de

transport et que les efforts d'efficacité engagés ne suffisent plus à compenser ces hausses persistantes.

Pour autant, les partenaires sociaux retiennent que les salariés subissent également fortement la dégradation du contexte économique et qu'il convient de répondre à leurs attentes relatives au pouvoir d'achat.

Les organisations syndicales ont par ailleurs souligné que les salariés voient leur rémunération se rapprocher dangereusement du Smic, en particulier pour les coefficients les plus bas, ce qui porte atteinte à l'attractivité des postes et à la reconnaissance du travail effectué.

Enfin, les parties au présent accord se sont entendues pour revaloriser les salaires minimaux conventionnels de branche avec une date d'application fixée au 1^{er} janvier 2026.

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

Le champ d'application professionnel du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821 à l'exception des entreprises relevant de l'annexe B (industrie du vitrail) de la convention collective telles que définies par l'accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail.

Article 2 | *Salaire minimum garanti*

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic. Il est revalorisé à hauteur de 1,18 % par rapport à la grille établie par accord du 14 janvier 2025.

La valeur du salaire minimum garanti au coefficient 115 est fixée à 1 837,53 €.

Il est effectué sur l'ensemble des valeurs des coefficients conventionnels du coefficient 115 au coefficient 880 une revalorisation de 1 % par rapport à la grille établie par accord du 14 janvier 2025.

En conséquence, les parties au présent accord conviennent des nouveaux salaires minima garantis suivants :

(En euros.)

Coefficient	SMG mensuel
100	1 823,65
115	1 837,53
125	1 843,55
135	1 854,19
145	1 866,86
155	1 883,90
160	1 891,44
175	1 925,42
190	1 958,81
205	1 977,09
220	2 010,52
230	2 032,78

Coefficient	SMG mensuel
245	2 185,59
260	2 346,31
275	2 507,05
290	2 667,77
295	2 715,59
315	2 864,63
330	3 166,57
345	3 679,22
385	3 756,35
440	4 008,22
490	4 465,53
550	4 973,42
660	5 811,90
770	6 520,52
880	7 342,60

Article 3 | *Salaire minimum professionnel (SMP)*

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, le SMP horaire du coefficient 100 est maintenu à 4,13 €.

Le présent accord fixe les SMP horaires de chaque position hiérarchique. Il est effectué sur l'ensemble des SMP horaires du coefficient 115 au coefficient 880 une revalorisation de 0,5 % par rapport à la grille établie par accord du 14 janvier 2025.

Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire du coefficient multiplié par 151,67 heures.

(En euros.)

Coefficient	SMP horaire	SMP mensuel
100	4,13	
115	4,87	738,59
125	5,30	803,89
135	5,72	867,65
145	6,14	931,40
155	6,57	996,70
160	6,78	1 027,80
175	7,41	1 124,21
190	8,05	1 220,61
205	8,68	1 317,02
220	9,32	1 413,42
230	9,75	1 478,73
245	10,39	1 575,14

Coefficient	SMP horaire	SMP mensuel
260	11,02	1 671,54
275	11,66	1 767,95
290	12,29	1 864,35
295	12,50	1 895,45
315	13,35	2 024,51
330	13,98	2 120,91
345	14,62	2 217,32
385	16,31	2 473,88
440	18,64	2 826,85
490	20,76	3 148,72
550	23,30	3 534,34
660	27,97	4 241,83
770	32,62	4 947,76
880	37,29	5 655,25

Article 4 | *Égalité salariale entre les femmes et les hommes*

Les partenaires sociaux réaffirment leur engagement en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent que les entreprises assurent tant au moment de l'embauche que dans le cadre des évolutions professionnelles ultérieures un niveau de salaire et de classification identique entre les hommes et les femmes pour un même métier, à niveaux de responsabilités, de formation et d'expérience professionnelle comparables.

Si les partenaires sociaux constatent dans le rapport annuel de branche une réduction des écarts constatés par le passé, ils invitent les entreprises à remédier à tout écart de rémunération qui ne serait justifié par des raisons objectives.

Par ailleurs, ils réaffirment à nouveau que la formation étant un outil majeur du maintien et du développement des compétences, les femmes et les hommes, doivent pouvoir accéder dans les mêmes conditions à la formation au sein de l'entreprise.

Article 5 | *Situation des entreprises de moins de 50 salariés*

Les dispositions du présent accord relatives au niveau des salaires minima garantis n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | *Durée du présent accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Article 7 | *Publication. Extension*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 8 | Dénonciation. Révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Fait à Paris, le 3 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 26 septembre 2025

relatif à la prime d'ancienneté

NOR : ASET2650500M

IDCC : 1821

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

FCV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CFE-CGC chimie,

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties au présent accord, réunies dans le cadre du dialogue social de branche, réaffirment leur attachement commun à la reconnaissance de l'engagement professionnel, de la fidélité et de l'expérience des salariés.

Conscientes du contexte d'allongement de la durée des carrières ainsi que des enjeux liés à l'attractivité des métiers et à la fidélisation des compétences, elles considèrent que la prime d'ancienneté constitue un levier pertinent pour valoriser l'implication durable des salariés.

Le présent avenant s'inscrit dans une volonté partagée de reconnaître dans la branche l'expérience acquise et de favoriser l'engagement des salariés au sein de leur entreprise dans la durée.

Il traduit cet objectif en modifiant les dispositions conventionnelles relatives à la prime d'ancienneté de branche, à savoir :

- l'article 4 de l'annexe catégorielle relative aux ouvriers et employés ;
- l'article 6 de l'annexe relative aux maîtres-ouvriers, techniciens, agents de maîtrise (TAM) et cadres.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821).

Article 2 | Modification de l'article 4 de l'annexe catégorielle ouvriers et employés

Les parties au présent avenant conviennent de modifier exclusivement le point 4 de l'article 4 de l'annexe catégorielle relative aux ouvriers et employés, intitulé « Prime d'ancienneté », à compter du 1^{er} janvier 2028, comme suit :

« 4. Les taux de la prime sont les suivants :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté ;
- 16 % après 20 ans d'ancienneté ;
- 17 % après 25 ans d'ancienneté. »

Il est expressément convenu entre les parties que les autres dispositions de l'article 4 de ladite annexe catégorielle demeurent inchangées.

Article 3 | Modification de l'article 6 de l'annexe catégorielle maîtres-ouvriers, TAM et cadres

Les parties au présent avenant conviennent de modifier exclusivement le point 4 de l'article 6 de l'annexe relative aux maîtres-ouvriers, techniciens, agents de maîtrise (TAM) et cadres, intitulé « Prime d'ancienneté », à compter du 1^{er} janvier 2028, comme suit :

« 4. Les taux de la prime sont les suivants :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté ;
- 16 % après 20 ans d'ancienneté ;
- 17 % après 25 ans d'ancienneté. »

Il est expressément convenu entre les parties que les autres dispositions de l'article 6 de ladite annexe catégorielle demeurent inchangées.

Article 4 | Mise en place progressive

Les parties au présent avenant conviennent de l'entrée en vigueur progressive des modifications apportées à l'article 4 de l'annexe catégorielle ouvriers et employés et à l'article 6 de l'annexe maîtres-ouvriers, TAM et cadres.

À cette fin, elles prévoient une période transitoire du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2027 permettant une entrée en vigueur graduée.

En 2026, les taux de la prime d'ancienneté des salariés après 20 ans et 25 d'ancienneté seront les suivants :

- un taux de 15,3 % après 20 ans d'ancienneté ;
- un taux de 16,3 % après 25 ans d'ancienneté.

En 2027, les taux de la prime d'ancienneté des salariés après 20 ans et 25 d'ancienneté seront les suivants :

- un taux de 15,6 % après 20 ans d'ancienneté ;
- un taux de 16,6 % après 25 ans d'ancienneté.

Article 5 | *Situation des entreprises de moins de 50 salariés*

Les dispositions du présent avenant relatives au niveau des salaires minima garantis n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il s'applique de manière identique à toutes les entreprises du champ des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail.

Article 6 | *Durée du présent avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Article 7 | *Publication. Extension*

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 8 | *Dénonciation. Révision*

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Fait à Paris, le 26 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 19 mars 2026 relatif aux salaires minima pour l'année 2026

NOR : ASET2650502M

IDCC : 1880

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

CNEF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement, à celui d'égalité des rémunérations.

Article 1^{er}

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels, ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

(En euros.)

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1 830
2	1	1 835
	2	1 839
	3	1 845

Groupe	Niveau	Salaires minima mensuels (base 151,67 heures)
3	1	1 863
	2	1 885
	3	1 916
4	1	1 956
	2	1 986
	3	2 016
5	1	2 098
	2	2 139
	3	2 244
6	1	2 395
	2	2 468
	3	2 541
7	1	2 725
	2	3 129
	3	3 354
8	1	3 545
	2	3 862
9	1	4 507
	2	4 970

Article 2

Cette grille de salaires annule et remplace la grille issue de l'accord du 14 mai 2024. Elle s'applique à compter du 1^{er} mai 2026 pour les adhérents à la CNEF appliquant la convention collective du négoce de l'ameublement et à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 3

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent accord, à durée indéterminée, sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il pourra être révisé dans les conditions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 5 du 13 avril 2026

à l'accord du 13 juin 2000
relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme

NOR : ASET2650504M

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 ;

UNSA FCS ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 permettant aux organisations représentatives des branches professionnelles de confier à l'Urssaf ou à la MSA, le recouvrement des contributions conventionnelles du dialogue social et du paritarisme, et à l'arrêté du 27 juin 2025 en précisant les modalités,

Les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers ont décidé, par le présent avenant, de s'appuyer sur l'expertise des Urssaf et de la MSA en matière de collecte et de recouvrement des contributions, en leur confiant la collecte de la contribution au financement du paritarisme mise en place par la branche dans son accord du 13 juin 2000 et ses avenants subséquents étendus.

Article 1^{er} | 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 | Désignation de l'organisme collecteur

L'article 2 de l'accord du 13 juin 2000 étendu par arrêté ministériel du 19 décembre 2000 (paru au *JO* du 24 décembre 2000) sur « Le recouvrement des cotisations », supprimé et remplacé par l'article 2 de l'avenant n° 1 du 20 octobre 2006 étendu par arrêté ministériel du 15 mars 2007 (paru au *JO* du 27 mars 2007), est remplacé par un nouvel article 2 ainsi rédigé :

« Recouvrement des cotisations

La contribution conventionnelle du paritarisme dans la branche est recouvrée par l'ADPFA laquelle pourra déléguer cette collecte à tout collecteur de son choix, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En conséquence, cette contribution, dans sa partie calculée sur la base de 0,10 % de la masse salariale brute de l'entreprise (SIREN) et de chacun de ses éventuels établissements distincts (SIRET) dans l'année civile considérée, est collectée par les organismes habilités à cet effet, tels que mentionnés à l'article L. 225-1-1 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 725-3 du code rural et de la pêche maritime, dans les conditions fixées par une convention passée entre l'ACOSS compétente, la CCMSA et l'association paritaire de gestion de la branche, l'association pour le développement du paritarisme des fleuristes et animaliers (ADPFA), conformément aux dispositions de la loi du 26 décembre 2023 et l'arrêté du 27 juin 2025.

Le produit de la collecte (hors frais de gestion des organismes collecteurs) est transféré à l'ADPFA, et géré par celle-ci. »

Article 3 | Redevables et montant de la contribution

L'article 2 de l'avenant n° 4 du 7 juin 2018 intitulé « Redevables et montant de la contribution » est modifié et remplacé par les dispositions de l'article ci-dessous :

« Toute entreprise relevant du champ d'application du présent accord, et ayant au moins 1 salarié dans l'année sous contrat de travail de droit commun ou de type particulier dont les apprentis, est redevable de la contribution au titre de l'année considérée.

La contribution désignée ci-dessus est déterminée par la commission paritaire de négociation ou la CPPNI de la branche, et est composée :

- d'une part, d'une contribution forfaitaire annuelle de 48 € (quarante-huit euros) par entreprise (SIREN) et par chacun de ses éventuels établissements distincts (SIRET), quel que soit le nombre de salariés sur l'année eu égard à l'alinéa 1 du présent article ;

et

- d'autre part, d'une contribution calculée sur la base de 0,10 % de la masse salariale brute de l'année civile de l'entreprise (SIREN) et de chacun de ses éventuels établissements distincts (SIRET).

Le montant global de la contribution et sa répartition feront l'objet d'un réexamen chaque année par la commission paritaire de négociation ou la CPPNI de la branche, en fonction du bilan de la collecte et de l'utilisation des fonds et des perspectives.

Les entreprises ci-dessus désignées ont l'obligation de déclarer le nombre de leurs salariés et la masse salariale servant de base au calcul des cotisations sociales de l'exercice considéré à l'ADPFA, ainsi qu'à l'organisme chargé de la collecte de la contribution conventionnelle et obligatoire pour le financement du fonds de fonctionnement de la convention collective selon les dispositions qui leur sont applicables.

Concernant la contribution forfaitaire recouvrée par l'ADPFA

Les entreprises ayant des salariés en début d'année doivent s'acquitter de la contribution forfaitaire avant le 31 mars de l'année en cours.

Les entreprises embauchant en cours d'année doivent s'acquitter de la contribution forfaitaire avant le 31 décembre de l'année en cours.

Les entreprises ayant des ouvertures d'établissements en cours d'année doivent régulariser et s'acquitter des montants supplémentaires de la contribution forfaitaire avant le 31 décembre de l'année en cours.

À défaut de paiement de la contribution forfaitaire dans les délais mentionnés ci-dessus, l'entreprise s'expose à une procédure de mise en recouvrement.

Les frais engendrés par la procédure pré contentieuse et contentieuse seront de plein droit à la charge de l'entreprise défaillante. »

Concernant la contribution calculée sur la base de 0,10 % de la masse salariale brute

Celle-ci est recouvrée auprès des redevables dans les conditions et les périodicités fixées par l'organisme collecteur habilité désigné par la branche.

Article 4 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés. 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 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 entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2027, sous réserve de son extension.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 13 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 26 mars 2026
à l'avenant du 19 décembre 2024
relatif à la mise à jour de la convention collective

NOR : ASET2650506M

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 ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objectif d'apporter un complément à l'avenant du 19 décembre 2024 relatif à l'actualisation de la convention collective nationale des entreprises d'architecture.

Article 2 | Avantages acquis

L'article I.3 « Avantages acquis » de la convention collective nationale des entreprises d'architecture est remplacé comme suit :

« La présente convention collective nationale ne peut en aucun cas être une cause de réduction des avantages acquis par les salariés à titre individuel au sein de leurs entreprises ni de ceux résultant d'accords collectifs d'entreprises conclus antérieurement ou postérieurement à sa mise en application s'ils portent sur des matières autres que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2.

En cas de difficulté d'interprétation du présent article, les parties pourront faire appel à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la convention collective nationale définie à l'article XV.1. »

Article 3 | *Attributions propres aux sections syndicales*

L'article II.2.1 « Attributions propres aux sections syndicales » est remplacé comme suit :

« Dans le respect des principes énoncés ci-dessus, les parties signataires conviennent que :

- la collecte des cotisations syndicales peut être effectuée sur le lieu et pendant les heures de travail ;
- l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des membres du comité social et économique.

Des panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale sur chaque établissement suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise ou son représentant.

Un exemplaire de ces communications est transmis à l'employeur ou à son représentant, simultanément à l'affichage.

Les publications et tracts syndicaux peuvent être librement diffusés aux salariés dans l'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise fixant les conditions et modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise, les sections syndicales peuvent diffuser leurs publications sur un site syndical accessible via l'intranet de l'entreprise, sous réserve de respecter les conditions de sécurité et de bon fonctionnement du réseau conformément à l'article L. 2142-6 du code du travail.

Lorsqu'un local ne peut lui être affecté en permanence parce qu'il est nécessaire aux activités de l'établissement, il est mis à la disposition de chaque organisation syndicale un lieu de rangement pouvant être fermé à clé.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles, dans les locaux mis à leur disposition, après information du chef d'entreprise ou de son représentant. Des personnalités extérieures, autres que syndicales, peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise ou de son représentant. »

Article 4 | *Les délégués syndicaux d'entreprises*

L'article II.4 « Les délégués syndicaux d'entreprises » est remplacé comme suit :

« Chaque syndicat de salariés, représentatif dans l'entreprise, constituant une section syndicale désigne, dans les limites fixées ci-dessous, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur :

- la désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes ;
- dans les entreprises qui emploient au moins 11 salariés dans les conditions précitées, les syndicats représentatifs peuvent désigner un représentant du personnel pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

Le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale est fixé comme suit :

- de 11 à 49 salariés : 1 délégué syndical ;
- à partir de 50 salariés : application des dispositions du code du travail.

Un crédit d'heures mensuel est accordé au salarié désigné par son organisation syndicale pour l'exercice de ses fonctions, dans les conditions suivantes :

- de 11 à 49 salariés : les partenaires sociaux de la branche décident d'attribuer 5 heures par mois à ce délégué syndical ;
- à partir de 50 salariés : application des dispositions du code du travail. »

Article 5 | Protection

L'article II.8 « Protection » est remplacé comme suit :

« Les délégués syndicaux, les représentants de section syndicale, les représentants du personnel et les salariés à qui s'appliquent la présente CCN, mandatés par une organisation syndicale représentative pour l'une des commissions paritaires instituées par la présente CCN, sont des salariés protégés au sens du code du travail. »

Article 6 | Rémunération des salariés en alternance

L'article V.1.14 « Rémunération des salariés en alternance » est remplacé comme suit :

« La rémunération des salariés en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation est exclue du système des coefficients. À ce titre, il conviendra de se référer au cadre réglementaire en vigueur. »

Article 7 | Dédit de formation

L'article VI.6 « Dédit de formation » est remplacé comme suit :

« L'employeur et le salarié peuvent convenir par écrit, préalablement à l'engagement de certaines actions de formation, du remboursement à l'employeur par le salarié de tout ou partie des dépenses supportées par l'entreprise à l'occasion de ces actions de formation si le salarié ne respecte pas, suite à une démission (sauf cas de force majeure), l'engagement de durée minimale de collaboration qu'il aura alors contracté.

Les sommes remboursées à l'entreprise par le salarié sont ensuite affectées au financement d'autres actions de formation.

Sont exclus du périmètre d'application de cet article les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. »

Article 8 | Temps de travail effectif

L'article VII.2.2 « Temps de travail effectif » est remplacé comme suit :

« Les temps de pause font partie du temps de travail effectif, sauf lorsqu'il y a interruption du travail et que le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles. Ils font l'objet d'une mention sur l'horaire collectif affiché. Ils peuvent être rémunérés, voire assimilés à du temps de travail effectif selon la pratique de l'entreprise. »

Article 9 | Imputation des heures supplémentaires

L'article VII.2.4.3 « Imputation des heures supplémentaires » est remplacé comme suit :

« Les heures supplémentaires s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires à partir de la 36^e heure pour les salariés soumis à la durée légale du travail. »

Article 10 | *Travail à temps partiel*

L'article VII.4 « Travail à temps partiel » est remplacé comme suit :

« Le salarié dont l'horaire de travail est inférieur à 35 heures hebdomadaires est considéré comme un salarié à temps partiel.

En cas de dépassement de la durée contractuelle du temps de travail, les heures complémentaires doivent respecter les dispositions de l'article L. 3123-28 du code du travail. Dans tous les cas, un salarié à temps partiel ne peut pas voir sa durée de temps de travail dépasser les 35 heures.

Les parties signataires conviennent qu'il est de la responsabilité de l'entreprise de favoriser dans toute la mesure du possible le travail à temps partiel des salariés demandeurs. Les mêmes possibilités de promotion et de formation doivent notamment leur être garanties.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être inférieure à une heure et ne peut excéder deux heures, sauf s'il existe un accord d'entreprise définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et prévoyant des contreparties spécifiques.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent que les salariés à temps partiel seront prioritaires pour le passage à temps plein de leur contrat. »

Article 11 | *Congés exceptionnels*

L'article VIII.4 « Congés exceptionnels » est remplacé comme suit :

« Des congés exceptionnels rémunérés sont accordés, sur justificatif ou attestation, sans être imputables sur les congés annuels précisés ci-avant à l'article VIII.2.1, dans les cas suivants :

1. Naissance, adoption d'un enfant = 3 jours ouvrés.
2. Mariage* de l'intéressé = 5 jours ouvrés.
3. Mariage* d'un enfant = 2 jours ouvrés.
4. Journée défense et citoyenneté = 1 jour ouvré.
5. Décès du conjoint** = 5 jours ouvrés.
6. Décès d'un enfant = 12 jours ouvrés :
 - 14 jours ouvrés si l'enfant a moins de 25 ans ;
 - 14 jours ouvrés si l'enfant était lui-même parent ;
 - 14 jours ouvrés pour le décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.
- À ces autorisations d'absence, s'ajoute le congé de deuil de 8 jours en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.
7. Décès du père ou de la mère = 3 jours ouvrés.
8. Décès des frères et sœurs, beaux-frères et belles-sœurs, beaux-parents, grands-parents et petits enfants = 3 jours ouvrés.
9. Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant = 5 jours ouvrés.

* : Pacs ou concubinage notoire.

** : marié, pacsé ou concubin notoire.

Les congés définis en 2, 3 et 4 devront faire l'objet d'un préavis de 13 jours ouvrés.

Le solde des congés liés à l'ancienneté acquis antérieurement à la date de mise en application de la convention collective de 2003 reste acquis au salarié concerné. »

Article 12 | Suivi de la santé et de la sécurité

L'article XIII.5 « Suivi de la santé et de la sécurité » est remplacé comme suit :

« Chaque entreprise devra se conformer aux dispositions légales relatives aux risques dans l'entreprise et à leur prévention, notamment s'agissant du DUERP, du PAPRI Pact et du référent harcèlement CSE.

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

Conformément aux articles L. 4121-3 et suivants et R. 4121-1 et suivants du code du travail, tout employeur, à partir d'un salarié, doit établir un DUERP recensant tous les risques relatifs à la santé et à la sécurité identifiés au sein de l'entreprise auxquels le(s) salarié(s) pourrai(en)t être exposé(s).

Le CSE, lorsqu'il existe, participe à l'évaluation des risques et est consulté sur le DUERP et ses mises à jour.

Ce document est mis à jour au moins une fois par an dans les entreprises d'au moins 11 salariés, mais aussi pour chaque entreprise sans condition d'effectif :

- à chaque fois qu'un changement impacte les conditions de travail ;
- lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

Le DUERP est tenu à la disposition de chacun au sein de l'entreprise.

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact)

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, un programme de prévention découlant de l'évaluation des risques du DUERP est mis en place pour définir les mesures devant être prises dans l'année à venir, dont les modalités sont définies à l'article L. 4121-3-1 du code du travail.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les actions de prévention sont consignées au sein du DUERP lui-même.

Référent harcèlement au sein du CSE

En vertu de l'article L. 2314-1 du code du travail, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres. »

Article 13 | Préavis

L'article XIV.1.1 « Préavis » est remplacé comme suit :

« Le départ ou la mise à la retraite est un événement qui se prépare longtemps à l'avance. L'employeur qui envisage une mise à la retraite ou le salarié qui prévoit un départ à la retraite doit en informer l'autre partie au contrat de travail le plus tôt possible.

En tout état de cause, la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat en avisera l'autre par lettre recommandée avec avis de réception, ou par lettre remise en main propre contre récépissé.

Le délai de préavis à respecter est fixé comme suit :

En cas de mise à la retraite (initiative de l'employeur) : le préavis est de 3 mois.

En cas de départ à la retraite (initiative du salarié) : le préavis est fixé conformément aux articles L. 1237-10 et L. 1234-1 du code du travail, soit :

- ancienneté inférieure à 2 ans : 1 mois ;
- ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 2 mois. »

Article 14 | Missions (de la CPPNI)

L'article XV.1.1 « Missions » est remplacé comme suit :

« La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est chargée dans le cadre national des missions suivantes de :

- négocier et rédiger la convention collective ;
- proposer, négocier et rédiger des avenants et accords relatifs à la présente convention collective sur proposition du collège employeurs ou salariés ;
- suivre les négociations des valeurs de point et fixer la valeur du point applicable pour un secteur géographique déterminé en cas d'échec ou de carence de négociation au niveau territorial ;
- interpréter à la demande les textes de la convention collective nationale ;
- prendre acte des accords validés au sein des autres commissions paritaires nationales et territoriales avant leur envoi à l'extension ;
- représenter la branche professionnelle des entreprises d'architecture, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, dans le cadre de l'intérêt général et conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail. »

Article 15 | Procédure d'avis en cas de licenciement d'un salarié protégé

L'article XV.1.4 « Procédure d'avis en cas de projet de licenciement d'un salarié protégé » est supprimé.

Article 16 | Adhésion

L'article XVI.2 « Adhésion » est remplacé comme suit :

« Conformément au code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur à titre individuel non-signataire de la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion auprès du ministère chargé du travail et des conventions collectives et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Le syndicat qui aura décidé d'adhérer à la présente convention est tenu d'en informer les parties déjà contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception. »

Article 17 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré que cet avenant n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises comptant moins de cinquante salariés, dans la mesure où la convention collective nationale a vocation à s'étendre à l'ensemble des entreprises relevant de son champ d'application tel que défini en son article I.2, indépendamment de leur effectif.

Article 18 | Date d'effet

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 19 | 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 26 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 73 du 25 mars 2026 relatif à l'évolution des cotisations frais de santé

NOR : ASET2650494M

IDCC : 2336

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

HEXOPÉE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En date du 23 septembre 2021, les partenaires sociaux ont conclu un avenant n° 57 relatif à la mise en place du régime de prévoyance et de frais de santé pour la branche HLA.

Afin d'assurer la pérennité du régime frais de santé de la branche de l'habitat et du logement accompagnés, les partenaires sociaux conviennent, après conseils de leur cabinet d'actuariat et des organismes assureurs recommandés, qu'il est nécessaire de prendre des mesures pour assurer l'équilibre financier de ce régime sans en modifier les garanties actuelles. Une des mesures prises repose sur une évolution des taux de cotisations de ce régime. Une première évolution avait eu lieu au 1^{er} janvier 2026. Toutefois, après présentation des comptes définitifs, il s'avère que cette évolution est insuffisante pour maintenir le régime en équilibre. Une seconde évolution est donc indispensable en cours d'année 2026.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur fort attachement à la mutualisation et invitent ainsi les structures à adhérer à un des organismes recommandés au niveau de la branche.

Le présent avenant a ainsi pour objet de réviser les taux de cotisations frais de santé, et ce, sans aucune modification des garanties, à compter du 1^{er} juillet 2026.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des organismes relevant de l'article 1^{er} « Champ d'application » de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA).

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

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

Article 3 | Taux de cotisations du régime prévoyance « frais de santé »

L'article 18.5 de la convention collective nationale HLA, intitulé « Taux de cotisation pour le régime de prévoyance "frais de santé" » est remplacé par l'article 18.5 suivant : « Taux de cotisation pour le régime de prévoyance "frais de santé" » :

« Article 18.5 | Taux de cotisation pour le régime de "frais de santé" »

À compter du 1^{er} juillet 2026, les cotisations "Frais de santé" sont fixées comme suit :

		Cotisation TTC en % PMSS	
		Régime général	Régime local
Socle base	Famille obligatoire	3,03 %	1,74 %
Option 1	Famille obligatoire	3,69 %	2,13 %
	Famille facultative option 1 – base	+ 1,23 %	+ 1,23 %
Option 2	Famille obligatoire	4,23 %	2,44 %
	Famille facultative option 2 – base	+ 2,45 %	+ 2,45 %
	Famille facultative option 2 – option 1 obligatoire	+ 1,02 %	+ 1,02 %

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} juillet 2026.

Article 5 | Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 6 | Révision, dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 25 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 31 mars 2026

relatif aux salaires minima conventionnels au 1^{er} avril 2026

NOR : ASET2650432M

IDCC : 2494

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

FNSCCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FNSM CGT ;

CFTC Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Compte tenu du contexte économique marqué par des situations difficiles, les partenaires sociaux réaffirment leurs engagements en faveur du soutien durable aux pêcheurs et aux structures coopératives qui les accompagnent.

En conséquence de quoi, les parties conviennent d'appliquer sur la grille salariale une hausse de 1,4 % à l'exception du 1^{er} niveau, échelon 1 qui demeure au Smic.

Article 1^{er} | Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la coopération maritime.

(Voir page suivante.)

Article 2 | Salaire minimum conventionnel annuel brut

Le salaire minimum conventionnel annuel (pour 12 mois) hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la convention collective de la coopération maritime est ainsi fixé :

Grille de salaires annuels bruts (base 35 heures hebdomadaires) à compter du 1^{er} avril 2026 :

Ouvriers employés

Niveau 1

Échelon 1	21 876,36 €
Échelon 2	22 327 €

Niveau 2

Échelon 1	22 527 €
Échelon 2	23 965 €

Niveau 3

Échelon 1	24 961 €
Échelon 2	26 273 €
Échelon 3	27 251 €

Agents de maîtrise

Niveau 4	28 174 €
Niveau 5	32 704 €

Cadres

	A (– 3 ans d’ancienneté dans la fonction)	B (= ou + 3 ans d’ancienneté dans la fonction)
Niveau 6	34 358 €	38 275 €
Niveau 7	37 220 €	42 101 €

Niveau 8	46 779 €
Niveau 9	53 161 €

Il est précisé que cette grille de salaire est annuelle et que toutes sommes versées à l’occasion du travail y compris une prime annuelle, un treizième mois, un salaire variable doit être pris en compte pour vérifier le respect du salaire annuel.

N’entrent pas dans ce salaire, les sommes perçues au titre de l’épargne salariale.

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 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche de la coopération maritime n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, les salaires minimaux doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | *Entrée en vigueur. Durée*

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, et sous réserve des exclusions éventuelles.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | *Publicité*

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 7 | *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération nationale syndicale de la coopération et du crédit maritimes étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 31 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Protocole d'accord du 10 mars 2026

étendant aux praticiens conseils les dispositions de l'accord de méthode
relatif à la sélection du ou des opérateur(s) de complémentaire santé

NOR : ASET2650490M

IDCC : 2603

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPDOS CFTD ;

SGPC CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord de méthode s'inscrit dans le cadre de la procédure de sélection, via un appel d'offres, d'un ou plusieurs opérateur(s). Cette procédure est destinée à assurer juridiquement la couverture du régime de complémentaire santé au profit des salariés et des anciens salariés des organismes du régime général de la sécurité sociale à compter du 1^{er} janvier 2027.

Cet accord a pour objet de formaliser, de manière transparente et partagée le cadre paritaire de négociation, de concertation et d'information relevant des différentes phases de cette procédure. Il s'agit de préciser les règles et modalités d'organisation des travaux paritaires, afin d'en assurer la lisibilité et le bon déroulement.

Les parties s'engagent à conduire la procédure de sélection dans un esprit de loyauté, de transparence et de coopération conformément aux exigences de l'article L. 2222-3-1 du code du travail, aux termes duquel « une convention ou un accord collectif peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties ».

Cet accord de méthode est sans incidence sur :

- le contenu des garanties issues du protocole d'accord du 12 août 2008 établissant, au profit des salariés et des anciens salariés des organismes de sécurité sociale, un régime complémentaire de couverture des frais de santé ;
- les décisions prises par la commission paritaire de pilotage (CPP) dans le cadre des prérogatives qui lui sont conférées par le protocole d'accord du 12 août 2008.

Il ne crée aucun engagement juridique quant aux choix techniques ou tarifaires à venir.

Les parties souhaitent rappeler leur attachement, dans le cadre de la procédure de sélection du ou des opérateur(s) et de déploiement du marché, à garantir la continuité effective des droits des bénéficiaires du régime, salariés et anciens salariés et à leur garantir un service de qualité, *a fortiori* en cas de changement d'opérateur.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'accord du 10 mars 2026 relatif à la sélection du ou des opérateur(s) de complémentaire santé sont applicables au champ de la convention collective nationale de travail des praticiens-conseils du 4 avril 2006.

Article 2

Le présent accord est conclu à durée déterminée pour la durée nécessaire à la conduite complète de la procédure de sélection, jusqu'à la prise d'effet du marché à échéance normée du 1^{er} janvier 2027, dans le respect des étapes mentionnées à l'article 3 de l'accord du 10 mars 2026 relatif à la sélection du ou des opérateur(s) de complémentaire santé.

Il fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail. Il peut être révisé dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Il entre en application sous réserve de son agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale. Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de la part de l'employeur.

Fait à Montreuil, le 10 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 3232 | ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE
AGENTS DE DIRECTION
(18 septembre 2018)**

Protocole d'accord du 10 mars 2026

étendant aux agents de direction les dispositions de l'accord de méthode
relatif à la sélection du ou des opérateur(s) de complémentaire santé

NOR : ASET2650489M

IDCC : 3232

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPDOS CFDT ;

SNADEOS CFTC ;

SNPDOSS CFE ;

UNSA ADOSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord de méthode s'inscrit dans le cadre de la procédure de sélection, via un appel d'offres, d'un ou plusieurs opérateur(s). Cette procédure est destinée à assurer juridiquement la couverture du régime de complémentaire santé au profit des salariés et des anciens salariés des organismes du régime général de la sécurité sociale à compter du 1^{er} janvier 2027.

Cet accord a pour objet de formaliser, de manière transparente et partagée le cadre paritaire de négociation, de concertation et d'information relevant des différentes phases de cette procédure. Il s'agit de préciser les règles et modalités d'organisation des travaux paritaires, afin d'en assurer la lisibilité et le bon déroulement.

Les parties s'engagent à conduire la procédure de sélection dans un esprit de loyauté, de transparence et de coopération conformément aux exigences de l'article L. 2222-3-1 du code du travail, aux termes duquel « une convention ou un accord collectif peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties ».

Cet accord de méthode est sans incidence sur :

- le contenu des garanties issues du protocole d'accord du 12 août 2008 établissant, au profit des salariés et des anciens salariés des organismes de sécurité sociale, un régime complémentaire de couverture des frais de santé ;
- les décisions prises par la commission paritaire de pilotage (CPP) dans le cadre des prérogatives qui lui sont conférées par le protocole d'accord du 12 août 2008.

Il ne crée aucun engagement juridique quant aux choix techniques ou tarifaires à venir.

Les parties souhaitent rappeler leur attachement, dans le cadre de la procédure de sélection du ou des opérateur(s) et de déploiement du marché, à garantir la continuité effective des droits des bénéficiaires du régime, salariés et anciens salariés et à leur garantir un service de qualité, *a fortiori* en cas de changement d'opérateur.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'accord du 10 mars 2026 relatif à la sélection du ou des opérateur(s) de complémentaire santé sont applicables au champ de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

Article 2

Le présent accord est conclu à durée déterminée pour la durée nécessaire à la conduite complète de la procédure de sélection, jusqu'à la prise d'effet du marché à échéance normée du 1^{er} janvier 2027, dans le respect des étapes mentionnées à l'article 3 de l'accord du 10 mars 2026 relatif à la sélection du ou des opérateur(s) de complémentaire santé.

Il fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail. Il peut être révisé dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Il entre en application sous réserve de son agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale. Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de la part de l'employeur.

Fait à Montreuil, le 10 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 3 avril 2026

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} mai 2026
(Auvergne)

NOR : ASET2650485M

IDCC : 3248

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

UIMM Auvergne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 3 avril 2026 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

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

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

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

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

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,43 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} mai 2026.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} mai 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.

Article 5 | Révision

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

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 3 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-18 du 2 mai 2026

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 8231 Exploitations forestières (Seine-Maritime et Eure) : avenant n° 121 du 16 janvier 2026 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2026.....	97
IDCC 8251 Exploitation forestières et propriétaires forestiers sylviculteurs (Basse-Normandie et Orne) : avenant n° 75 du 26 novembre 2025	100

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

Convention collective

IDCC : **8231** | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES**
(Seine-Maritime et Eure)
(13 décembre 1951)

(Étendue par arrêté du 13 octobre 1953,
Journal officiel du 30 octobre 1953)

Avenant n° 121 du 16 janvier 2026 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2026

NOR : AGRS2697053M

IDCC : 8231

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

Fédération nationale du bois – Normandie (FNB-Normandie) ;

Syndicat des forestiers privés de l'Eure ;

Syndicat des forestiers privés de Seine-Maritime,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Normandie ;

Fédération CFTC de l'agriculture (CFTC Agri) ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les tarifs des travaux de bûcheronnage composant les salaires minimaux des ouvriers payés à la tâche, tels qu'ils résultaient de l'avenant n° 120 du 17 janvier 2025 sont majorés de 1,18 % à compter du 1^{er} mars 2026.

L'annexe IV qui en résulte est la suivante :

« Tarifs minimaux des travaux de bûcheronnage au 1^{er} mars 2026

(En euros.)

Travaux	Unité de paie	Montant
Bûches de 1 mètre fendues et enstérées	Le stère	13,94
Rondins de 1 mètre non fendus, rassemblés	Le stère	11,55
Bûches de 0,66 m, supplément	Le stère	2,51

Travaux	Unité de paie	Montant
Rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés	La tonne	11,49
Coupe de première éclaircie résineux sans grume épicéas grands rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés	La tonne	14,55
Rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés brûlage compris	La tonne	13,18
Grumes		
Dures et résineuses ^[1] :		
Catégorie 1	Le mètre cube	8,31
Catégorie 2	Le mètre cube	9,39
Catégorie 3	Le mètre cube	10,46
Catégorie 4	Le mètre cube	11,55
Grumes feuillus et résineux, sans façonnage de houpriers	Le mètre cube	7,57
Tendres	Le mètre cube	7,86
Papeterie		
Poteaux de ligne écorcés forestièrement	Le mètre cube	17,86
Pieux de clôture en chêne	La pièce	1,15
Découpes ^[2]		
Jusqu'à 118	Le trait	1,38
120 à 158	Le trait	2,15
160 et plus	Le trait	3,28
Bûcheron occasionnellement détourné de son travail en forêt	L'heure	12,72
Bûcheron employé à un travail professionnel et fournissant son outillage manuel	L'heure	15
[1] Catégorie 1 : coupe sans brûlage ne présentant pas de difficulté d'exploitation ou coupe avec brûlage ayant des grumes exceptionnelles. Catégorie 2 : coupe sans brûlage ayant des grumes de qualité moyenne ou belle coupe avec brûlage. Catégorie 3 : coupe ayant des bois courts sans brûlage et coupe présentant certaines difficultés. Catégorie 4 : coupe ayant des bois très courts avec brûlage ou coupe présentant de grandes difficultés. [2] Découpes : – tout trait séparant du bois de grumes du bois de chauffage n'est pas dû ; – tout trait séparant des bois de grumes est dû ; si du bois de chauffage est détaché à l'intérieur du bois de grumes, un seul trait est dû.		

Exploitations des chablis :

L'employeur devra, dans toute la mesure du possible, mettre à disposition des bûcherons les équipements de travail (tracteurs) de nature à diminuer les risques encourus lors de l'exploitation des chablis.

À défaut, les coupes de chablis sans aide matérielle seront classées en catégorie 3 ou en catégorie 4 selon les difficultés.

Des majorations spécifiques des façonnages pourront être convenues entre l'exploitant et le salarié, compte tenu des difficultés spécifiques des chantiers de chablis.

Article 2

Le 3^e alinéa de l'article 64 *bis* est rédigé comme suit : « Elle est fixée à 6,01 € ».

Article 3

Au dernier alinéa de l'article 70, les mots : « il sera versé une indemnité forfaitaire de 103,89 € » sont remplacés par les mots : « il sera versé une indemnité forfaitaire de 105,12 € ».

Article 4

Les salaires minimaux horaires des ouvriers d'exploitation forestière payés au temps, tels qu'ils résultaient de l'avenant n° 120 du 17 janvier 2025, sont majorés à compter du 1^{er} mars 2026 comme indiqué à l'annexe I qui devient la suivante :

« Salaire des ouvriers d'exploitation forestière au 1^{er} mars 2026

(En euros.)

Coefficient	Classification	Salaire horaire
100	Manœuvre ayant moins de 3 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise	12,02
130	Manœuvre ayant 3 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise, bûcheron simple, conducteur de véhicule automobile, charbonnier en four, charretier de grumes	12,18
155	Charbonnier en meules – conducteur d'engin forestier ou agricole, bûcheron abatteur de grumes	13,52
165	Élagueur botteur – ébrancheur d'arbres sur pied	16,99

Au moment de l'augmentation du Smic, actualisation automatique du coefficient 100. »

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DREETS de Normandie, unité départementale de Seine-Maritime, cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

Fait à Rouen, le 17 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective

IDCC : 8251 | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET PROPRIÉTAIRES
FORESTIERS SYLVICULTEURS**

(Basse-Normandie et Orne)

(18 juillet 1977)

(Étendue par arrêté du 21 mars 1978,

Journal officiel du 20 avril 1978)

Avenant n° 75 du 26 novembre 2025

NOR : AGRS2697052M

IDCC : 8251

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

Fédération nationale du bois – Normandie (FNB Normandie),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agroalimentaire Normandie CFTD ;

Union régionale CFTC Agri de Normandie ;

FGTA-FO Normandie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I relative aux salaires minima des ouvriers payés à la tâche est modifiée et rédigée de la façon suivante :

Salaires minima des ouvriers des exploitations forestières rémunérés à la tâche

(Applicable sous réserve du respect de l'article 25 de la convention collective.)

Les salaires minima des ouvriers payés à la tâche sont fixés ainsi à compter du 1^{er} janvier 2026 :

(Voir page suivante.)

Nature des essences	Prix (hors frais de mécanisation)
Grumes d'œuvre	
a) Abattage, compris ébranchage avec une découpe intermédiaire pour les grumes de plus de 12 mètres de long et fin bout	
Essences dures	
Hautes futaies et futaies (1 ^{re} catégorie grumes) (le m ³)	7,04 €
Taillis sous futaies (2 ^e catégorie grumes) (le m ³)	7,78 €
Bois champêtre (3 ^e catégorie grumes) (le m ³)	8,67 €
Essences tendres et résineuses	
Peuplement homogène, futaies (1 ^{re} catégorie grumes) (le m ³)	5,19 €
Bois épars et élagués (le m ³)	5,93 €
Bois à branches basses (le m ³)	8,31 €
b) Poteaux de lignes brut (le m ³)	12,62 €
c) Travaux annexes :	
Supplément pour abattage à culée noire (le m ³)	6,46 €
Déjumelage (au-delà de 1 mètre) (le trait)	4,83 €
Découpe supplémentaire	De 0,94 € à 2,05 €
Supplément pour brûlage (le m ³)	De 1,93 € à 3,34 €
Supplément pour cubage demandé par l'exploitant (le m ³)	0,54 €
Bois d'industrie et de chauffage	
a) Perches à moules (le mètre linéaire)	0,19 €
b) Piquets (le stère)	10,03 €
c) Bois de trituration et de chauffage (stères de futaies de feuillus, stères de taillis de feuillus toutes essences et stères de résineux élagués)	
Bois mesurés précisément (tolérance de + ou – 3 %)	
Bois de tige de 1 mètre ou bois de houppiers	8,87 €
Billons de sciage de moins de 2 mètres	8,23 €
Billons de sciage de 2 mètres et plus	6,46 €
Bois coupé approximativement à longueur (avec tolérance de – 3 % à + 10 %)	
Bois de tige de 1 mètre ou bois de houppiers	7,71 €
Billons de tige de 2 mètres	5,46 €
d) Bois de tige d'industrie de 2 mètres environ et de moins de 2,50 mètres, non fendu (la tonne)	6,79 €
Un duplicata des tickets de pesée doit être remis à chaque bûcheron	
e) Supplément pour brûlage ou rangement des rémanents (toutes essences) (le stère)	De 1,93 € à 2,54 €
Traitement de souche de résineux	Majoration de 12 % sur m ³ et stère

Article 2

L'annexe II relative aux salaires est modifiée et rédigée de la façon suivante :

« Salaires minima des personnels des exploitations forestières et scieries de Basse-Normandie et des personnels sylvicoles de l'Orne

Les salaires horaires sont fixés ainsi à compter du 1^{er} janvier 2026 :

Classification		Taux horaire	Salaire mensuel (Base 151,67 heures)
Niveau	Coefficient		
I. Ouvriers et employés			
Niveau 1			
Coefficient 100	100	11,88 €	1 801,83 €
Niveau 2			
Coefficient 120	120	12,20 €	1 850,37 €
Niveau 3			
Coefficient 140	140	12,40 €	1 880,71 €
Coefficient 150	150	12,65 €	1 918,63 €
Coefficient 160	160	12,80 €	1 941,38 €
Niveau 4			
Coefficient 180	180	13,40 €	2 032,38 €
Coefficient 200	200	14,00 €	2 123,38 €
II. Agents de maîtrise			
AM I	210	14,10 €	2 138,55 €
AM II			
Échelon 1	230	15 €	2 275,05 €
Échelon 2	270	16,50 €	2 502,55 €
AM III			
Échelon 1	320	18,50 €	2 805,89 €
Échelon 2	370	20,50 €	3 109,23 €
III. Cadres des exploitations forestières et scieries			
C.1	280	17 €	2 578,39 €
C.2	360	20 €	3 033,40 €
C.3	420	21,83 €	3 310,95 €
C.4	460	23,43 €	3 553,62 €
C.5	480	24,24 €	3 676,48 €
C.6	510	25,44 €	3 858,48 €
C.7	550	27,03 €	4 099,64 €
C.8	600	28,98 €	4 395,39 €
IV. Cadres sylviculteurs			
Groupe III			
Chef d'équipe ayant des responsabilités	190	13,50 €	2 047,54 €

Classification		Taux horaire	Salaire mensuel (Base 151,67 heures)
Niveau	Coefficient		
Garde ayant des ouvriers sous ses ordres	190	13,50 €	2 047,54 €
Salarié titulaire du BTA option sylviculture ou d'un diplôme reconnu équivalent	190	13,50 €	2 047,54 €
Groupe II			
1 ^{re} catégorie			
Contremaître sylvicole ou garde ayant des fonctions de contremaître et recevant des instructions générales établies périodiquement	230	15 €	2 275,05 €
Salarié titulaire d'un BTS option sylviculture ou d'un diplôme reconnu équivalent	230	15 €	2 275,05 €
Commis d'exploitation sylvicole, agent possédant des connaissances d'estimation et de marquage, chargé de la surveillance des exploitations, de la répartition du travail entre les ouvriers et de leur paie, de l'établissement des feuilles de paie, du métré, du dénombrement, du débardage et du transport des produits	230	15 €	2 275,05 €
Caissier comptable	230	15 €	2 275,05 €
2 ^e catégorie			
Chef d'exploitation sylvicole ayant déjà les mêmes connaissances et attributions que le commis d'exploitation sylvicole et en outre chargé de l'embauche (rédaction du contrat de travail), de l'achat des coupes et de la vente des produits	320	18,50 €	2 805,89 €
Groupe I			
Régisseur ou directeur technique, administre le domaine ou l'entreprise selon des directives générales préalablement établies par l'employeur et laissant une large part à l'initiative personnelle	400	21,50 €	3 260,90 €

Article 3

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2026 et les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à Alençon, le 26 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165260180-000526

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
