



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

2026-20

16 mai 2026

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2026-20 du 16 mai 2026

Ministère du travail et des solidarités	3
Ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire	[*]

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire dans le BO n° 2026-20.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-20 du 16 mai 2026

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 44 Chimie-industrie : adhésion par lettre du 16 avril 2026 de la FNCG à l'accord du 25 mars 2026 relatif aux mesures d'urgence.....	4
IDCC 1090 Automobile-services : avenant n° 111 du 16 avril 2026 relatif à la modification de la convention collective (article 1.21.d.1 « Entretien de parcours professionnel »)	5
IDCC 1597 Bâtiment (Centre-Val de Loire) : avenant du 10 avril 2026 relatif aux indemnités de petits déplacements.....	9
IDCC 1597 Bâtiment (Centre-Val de Loire) : avenant du 10 avril 2026 relatif aux salaires minimaux à compter du 1 ^{er} mai 2026.....	11
IDCC 1686 Audiovisuel-électronique-commerce : accord du 17 mars 2026 relatif au contrat de valorisation de l'expérience	13
IDCC 1996 Pharmacie-officine : avenant du 30 mars 2026 relatif aux régimes de prévoyance et aux régimes de frais de soins de santé.....	15
IDCC 2216 Commerce-détail-gros-prédominance-alimentaire : avenant n° 99 du 17 avril 2026 relatif aux salaires minima conventionnels.....	18
IDCC 3241 Télédiffusion : adhésion par lettre du 24 avril 2026 de la CFTC à la convention collective nationale de la télédiffusion du 2 juillet 2021.....	22
IDCC 3248 Métallurgie (Bas-Rhin) : accord du 27 mars 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} avril 2026.....	23
IDCC 3248 Métallurgie (Cher) : accord du 16 avril 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} mai 2026	25
IDCC 3248 Métallurgie (Hautes-Pyrénées) : avenant du 27 mars 2026 à l'accord du 4 février 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} avril 2026.....	27
IDCC 3248 Métallurgie (Hautes-Pyrénées) : avenant du 27 mars 2026 à l'accord du 4 février 2025 relatif aux indemnités de repas de jour des salariés en équipe	29

Adhésion par lettre du 16 avril 2026

de la FNCG à l'accord du 25 mars 2026
relatif aux mesures d'urgence

NOR : ASET2650531M

IDCC : 44

Paris, le 16 avril 2026.

Fédération nationale des industries de corps gras (FNCG), 66, rue La Boétie, 75008 Paris,
à la direction générale du travail, sous-direction du dialogue social, bureau de la
négociation de branches, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07.

Monsieur,

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail, nous vous notifions par la présente, l'adhésion de la FNCG, fédération nationale des industries de corps gras, signataire de la convention collective nationale des industries chimiques (IDCC 44), à l'accord relatif aux mesures d'urgence du 25 mars 2026.

Le présent courriel d'adhésion est notifié à toutes les organisations signataires des accords susvisés et fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes Nanterre.

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

La chargée des affaires sociales.

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : 1090 | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**

(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs)

Avenant n° 111 du 16 avril 2026

relatif à la modification de la convention collective
(article 1.21.d.1 « Entretien de parcours professionnel »)

NOR : ASET2650482M

IDCC : 1090

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

FNA ;

U2M ;

Mobilians,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FO métaux ;

FGMM CFDT,

d'autre part,

Les organisations soussignées,

Vu l'article 1.21.d.1 de la convention collective nationale des services de l'automobile relatif à l'entretien professionnel ;

Vu l'accord paritaire national du 12 mai 2022 relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) (étendu par arrêté du 14 décembre 2022, *Journal officiel* du 23 décembre 2022) ;

Vu la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social (*Journal officiel* du 25 octobre 2025) ;

Vu l'article L. 6315-1 du code du travail ;

Vu le « Questions-réponses » du ministère du travail dédié à l'entretien professionnel en vigueur et disponible sur son site internet ;

Considérant la nécessité d'adapter les dispositions actuelles de l'article 1.21.d.1 de la convention collective nationale des services de l'automobile relatif à l'entretien professionnel au regard des évolutions législatives issues de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux de favoriser le développement de l'emploi et de l'employabilité des salariés au sein des entreprises de la branche et d'assurer l'adaptation continue de leurs compétences, ainsi que la sécurisation des évolutions et des mobilités professionnelles ;

Considérant que les entretiens de parcours professionnel constituent un outil essentiel de gestion des emplois et des parcours professionnels en entreprise (GEPP) et de développement des compétences pour les entreprises des services de l'automobile ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux d'accompagner la transformation des métiers au regard des enjeux d'aujourd'hui et de demain, de l'émergence de nouvelles activités, des besoins et des pratiques actuels des entreprises de la branche, toutes tailles confondues, en termes de recrutement, de parcours professionnels et de gestion des carrières, conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er} | *Objet du présent avenant*

Le présent avenant modifie en son article 2 les dispositions de la convention collective nationale des services de l'automobile (CCNSA) relatives à l'entretien professionnel telles que visées actuellement par l'article 1.21.d.1 afin de prendre en compte les évolutions législatives et réglementaires susmentionnées.

Article 2 | *Modifications de l'article 1.21.d.1 de la CCNSA*

Les organisations soussignées modifient en toutes ses dispositions l'article 1.21.d.1 de la convention collective nationale des services de l'automobile dans les conditions ci-après fixées :

« Article 1.21.d.1 "Entretien de parcours professionnel"

Article 1.21.d.1.1

L'entreprise doit assurer à chaque salarié un entretien de parcours professionnel réalisé au cours de la première année suivant l'embauche, puis s'il reste dans l'entreprise tous les quatre ans. Cet entretien de parcours professionnel, qui a pour finalité de permettre au salarié d'examiner son projet professionnel, à partir de ses souhaits et de ses aptitudes, et en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise, ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Cet entretien de parcours professionnel est consacré :

- au développement des compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi qu'à leur évolution possible et leur renforcement au regard des transformations de l'entreprise ;
- à la situation du salarié et à son parcours professionnels, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- aux besoins de formation du salarié, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel, à l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs envisagés, aux moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation et aux conditions de réalisation des formations envisagées ;
- aux souhaits d'évolution professionnelle du salarié et aux étapes possibles d'un projet professionnel. L'entretien peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou

externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience ;

- à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien de parcours professionnel est organisé par l'employeur et réalisé par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction de l'entreprise et se déroule pendant le temps de travail.

Lorsque le salarié a atteint l'âge de 55 ans, l'entretien de parcours professionnel aborde, outre les points énumérés ci-dessus, la question de l'anticipation des aménagements de poste ou de fonctions qui pourraient être définis d'un commun accord, et celle de l'évaluation des conditions dans lesquelles une transmission des savoirs et des compétences pourrait être envisagée.

L'entretien de parcours professionnel doit systématiquement avoir lieu dans les cas et conditions visés par l'article L. 6315-1 du code du travail et, en outre :

- 1° après l'obtention de toute certification inscrite au RNCSA ;
- 2° préalablement à toute perspective de changement des fonctions ou de l'emploi ;
- 3° à la demande du salarié, dans le cas visé à l'article 1.21.a.1 ;
- 4° en cas d'échec du salarié à l'examen organisé au terme d'une action de formation professionnelle, tel que visé au point 2 ci-dessous.

Article 1.21.d.1.2

Tous les huit ans, l'entretien de parcours professionnel dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel, selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 1.21.d.1.3

Un accord d'entreprise ou d'établissement antérieur ou postérieur au présent avenant peut, le cas échéant, aménager les dispositions visées aux articles 1.21.d.1.1 et 1.21.d.1.2, pour définir un cadre (préparation et mise en œuvre des entretiens, modalités du choix de l'intervenant dans le cas où les parties sont d'accord pour un soutien technique extérieur ou encore de la formalisation des conclusions des entretiens), des objectifs et des critères collectifs d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation des salariés.

Il peut également prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié, ainsi qu'une périodicité des entretiens de parcours professionnels différente de celle définie au § 1 de l'article 1.21.d.1.1, sans que celle-ci excède quatre ans.

Article 1.21.d.1.4

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, un entretien de parcours professionnel de mi-carrière est organisé dans un délai de deux mois à compter de la visite médicale de mi-carrière organisée durant l'année civile des 45 ans du salarié afin de vérifier l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié.

Article 1.21.d.1.5

En application des dispositions législatives et réglementaires, lors du premier entretien de parcours professionnel qui intervient au cours des deux années précédant le 60^e anniversaire du salarié (lorsqu'il a 58 ou 59 ans) sont abordés en plus des sujets

évoqués lors de l'entretien de parcours professionnel tels que mentionnés au § 2 de l'article 1.21.d.1.1 susvisé :

- les conditions de maintien dans l'emploi ;
- et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage à temps partiel ou de retraite progressive. »

Article 3 | *Champ d'application du présent avenant et entreprises de moins de 50 salariés*

Les organisations soussignées conviennent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

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

Le présent avenant s'applique conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les organisations soussignées veilleront à assurer la prise en compte de l'impératif de mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'analyse des critères retenus dans la description des qualifications professionnelles au sein notamment du répertoire national des qualifications professionnelles des services de l'automobile (RNQSA) et du répertoire national des certifications professionnelles des services de l'automobile (RNCSA).

À l'occasion de l'examen semestriel de ces deux répertoires, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences.

Article 5 | *Formalités de dépôt et d'extension*

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant qui sera déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 6 | *Date d'application de l'avenant*

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

Fait à Meudon, le 16 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

BÂTIMENT

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

Avenant du 10 avril 2026 relatif aux indemnités de petits déplacements (Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2650478M

IDCC : 1597

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

FFB Centre-Val de Loire ;
CAPEB Centre-Val de Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO Centre ;
CFTC Centre ;
UR bois CFDT Centre,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

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

Article 1^{er}

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés de la région Centre-Val de Loire adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Centre-Val de Loire à compter du 1^{er} mai 2026.

Article 2

Pour le Centre-Val de Loire, les parties signataires du présent accord, ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

		Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
Zone 1a	Jusqu'à 3 km	0,42 €	0,54 €	11,17 €
Zone 1b	De 3 à 10 km	2,62 €	3,80 €	
Zone 2	De 10 à 20 km	4,27 €	7,99 €	
Zone 3	De 20 à 30 km	5,25 €	11,80 €	
Zone 4	De 30 à 40 km	6,59 €	16,35 €	
Zone 5	De 40 à 50 km	8,22 €	20,92 €	

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Orléans.

Article 5

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

Fait à Olivet, le 10 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

BÂTIMENT

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

Avenant du 10 avril 2026

relatif aux salaires minimaux à compter du 1^{er} mai 2026
(Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2650479M

IDCC : 1597

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

FFB Centre-Val de Loire ;
CAPEB Centre-Val de Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO Centre ;
CFTC Centre ;
UR bois CFDT Centre,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

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

Article 1^{er}

En application des articles XII.8 et XII.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés de la région Centre-Val de Loire, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Centre-Val de Loire à compter du 1^{er} mai 2026.

Article 2

Pour la région Centre-Val de Loire, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire minimal
Niveau I			
Ouvrier d'exécution :			
– position 1	150	1 823,00 €	12,02 €
– position 2	170	1 853,00 €	12,22 €
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 898,00 €	12,51 €
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	2 045,00 €	13,48 €
– position 2	230	2 165,00 €	14,27 €
Niveau IV			
Maître ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	2 283,00 €	15,05 €
– position 2	270	2 400,00 €	15,83 €

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Orléans.

Article 5

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

Fait à Olivet, le 10 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 17 mars 2026 relatif au contrat de valorisation de l'expérience

NOR : ASET2650527M

IDCC : 1686

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

FEDELEC ;

CNEF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est pris en application des dispositions de l'article 4 de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025. Il a pour objet de permettre de faciliter le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi seniors.

Il ne constitue qu'une étape dans les négociations mises en place par les partenaires sociaux d'un accord en faveur de l'emploi des salariés expérimentés au sens du texte précité.

Article 1^{er} | Âge des bénéficiaires du contrat de valorisation de l'expérience

Dans le cadre du I-1^{er} de l'article 4 de la loi précitée du 24 octobre 2025, les salariés éligibles au CVE sont ceux ayant atteint au moins l'âge de 57 ans et répondant aux autres conditions de ce texte.

Article 2 | Entreprise de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Durée

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée, sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi du 24 octobre 2025 qui prévoit que le dispositif est conclu à titre expérimental suivant les 5 années qui suivent la promulgation de la loi précitée.

En conséquence, le CVE devra être conclu au plus tard avant le 26 octobre 2030 sauf dispositions législatives ayant reconduit l'expérience ou pérennisation de ce type de contrat.

Article 4 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales.

Article 5 | Dépôt. Extension

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

L'extension du présent avenant sera demandée, à l'expiration du délai légal d'opposition, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 17 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 30 mars 2026 relatif aux régimes de prévoyance et aux régimes de frais de soins de santé

NOR : ASET2650487M

IDCC : 1996

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

FSPF ;

USPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

Pharmacie LABM FO ;

CFDT FNSSSSS ;

UFIC UNSA ;

CFE-CGC ;

FNSSSSS,

d'autre part,

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du travail ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 et ses annexes, notamment son annexe IV « Régimes de prévoyance et régimes de frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine », modifiée en dernier lieu par avenant du 19 janvier 2026 ;

Préambule

Désireuses de revaloriser le montant de l'allocation pour frais d'obsèques prévue par les régimes de prévoyance des salariés de la pharmacie d'officine ;

Soucieuses, par ailleurs, de procéder à la correction de différentes erreurs matérielles issues de précédents avenants portant révision de l'annexe IV susvisée à la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine ;

Les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

À l'annexe IV.1 « Régime de prévoyance et régime de frais de soins de santé du personnel non-cadre de la pharmacie d'officine », l'article 3.1 « Frais d'obsèques » est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 3.1 | *Frais d'obsèques*

Le décès de l'assuré, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge, ouvre droit au versement d'une allocation dont le montant est limité au plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

Cette allocation est versée dans tous les cas à la personne qui a assumé les frais d'obsèques, dans la limite des dépenses exposées et sur remise des pièces justificatives. »

Article 2

À l'annexe IV.2 « Régime de prévoyance et régime de frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé de la pharmacie d'officine », les paragraphes D et E du V « Décès » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« D. Décès du conjoint, d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge de l'assuré

Une allocation est versée à l'assuré lui-même. Son montant est fixé comme suit :

- décès du conjoint : 20 % du salaire de référence TA + TB, plus 10 % par personne à charge ;
- décès d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge : 20 % du salaire de référence TA + TB.

En cas de décès d'un enfant âgé de moins de 12 ans, le cumul de l'allocation décès prévue au présent D, et de l'allocation pour frais d'obsèques prévue au E, est limité, sur production des pièces justificatives, aux dépenses exposées pour les obsèques.

E. Frais d'obsèques

Le décès d'un assuré, de son conjoint, d'un enfant à charge ou d'un ascendant à charge, ouvre droit au versement d'une allocation dont le montant est limité au plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

Cette allocation est versée dans tous les cas à la personne qui a assumé les frais d'obsèques, dans la limite des dépenses exposées et sur remise des pièces justificatives. »

Article 3

L'annexe IV.3 « Tableaux des garanties des régimes de frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine », est modifiée comme suit :

I. Le II « Tableau des garanties hors Alsace-Moselle » est modifié comme suit :

- dans la rubrique « Soins courants », au poste « Médicaments », les mots « Acte de vaccination remboursés par le RO » sont remplacés par les mots « Actes de vaccination remboursés par le RO » ;

- au poste « Équipement hors “100 % santé” – Tarif libre », de la rubrique « Optique », la ligne « Verres » est ainsi rédigée :

Verres :		
Par verre simple (5)	80 € – RSS	150 € – RSS
Par verre complexe (5)	130 € – RSS	230 € – RSS
Par verre hyper complexe (5)	200 € – RSS	300 € – RSS

- dans la rubrique « Autres garanties », au poste « Natalité », la référence de bas de tableau « (4) » est remplacée par la référence de bas de tableau « (6) ».

II. Le III « Tableau des garanties Alsace-Moselle » est modifié comme suit :

- dans la rubrique « Soins courants » au poste « Médicaments », les mots « Acte de vaccination remboursés par le RO » sont remplacés par les mots « Actes de vaccination remboursés par le RO » ;
- au poste « Équipement hors “100 % santé” – Tarif libre », de la rubrique « Optique », la ligne « Verres » est ainsi rédigée :

Verres :		
Par verre simple (5)	80 € – RSS	150 € – RSS
Par verre complexe (5)	130 € – RSS	230 € – RSS
Par verre hyper complexe (5)	200 € – RSS	300 € – RSS

- dans la rubrique « Dentaire », au poste « Autres prestations dentaires », à la ligne « Pilier implantaire et implant », les mots « 450 € » sont remplacés par les mots « 600 € » ;
- dans la rubrique « Autres garanties », au poste « Cure thermique », la référence de bas de tableau « (4) » est remplacée par la référence de bas de tableau « (6) ».

Article 4

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le 1^{er} juillet 2026.

Il 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.

Le présent avenant peut être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il peut être dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du 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 avenant à moins de garanties au moins équivalentes.

La branche professionnelle de la pharmacie d’officine étant composée à 99,80 % d’officines de pharmacie de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2023). Par voie de conséquence, l’adoption des stipulations mentionnées à l’article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Fait à Paris, le 30 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 99 du 17 avril 2026

relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2650528M

IDCC : 2216

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

FCD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Réunis les 20 février, 20 mars, 17 avril (réunions en présentiel) et 3 avril 2026 (visioconférence), les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés des entreprises de la branche ont procédé, dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels hiérarchiques au titre de 2026, à l'examen des données économiques de la profession pour l'année écoulée.

Ils ont également procédé à un bilan des évolutions des salaires minima au cours des huit années précédentes. Ce bilan montre que les salaires minima conventionnels hiérarchiques ont connu sur la période, pour chacune des catégories de la classification conventionnelle, une évolution supérieure à celle de l'indice Insee du coût de la vie, malgré plusieurs années marquées par un regain d'inflation. La négociation a en outre chaque année pu aboutir à la conclusion d'un ou plusieurs accords, jouant ainsi pleinement son rôle au bénéfice des salariés de la branche et en particulier à l'égard de ceux ne relevant pas d'un accord salarial d'entreprise.

Les salaires minima conventionnels hiérarchiques constituent également un élément important d'attractivité de la branche ; à cet égard, une grille débutant pour le premier niveau et pour 35 heures de travail, à plus de 3 000 € annuels bruts au-delà de l'application du Smic en vigueur, représente pour la grande distribution alimentaire un atout par rapport aux secteurs comparables, dont aucun ne s'approche de ce montant.

Soucieux d'assurer dans toute la mesure permise par le contexte économique une progression de l'ensemble des salaires minima, les partenaires sociaux signataires décident de ce qui suit :

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

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels hiérarchiques de branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire et a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire en son sein.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail et dans le cadre des règles prévues par cet article, les dispositions du présent accord en matière de salaire minimum prévalent sur les conventions ou accords d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Il est rappelé que si les salaires minima hiérarchiques fixés ci-après tiennent compte des dispositions conventionnelles prévues aux articles 3.6 et 5.2.1 de la CCN, ceci ne peut avoir pour effet d'interdire aux entreprises de déroger à ces articles par voie d'accord collectif, en application des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du code du travail. De tels accords ne peuvent toutefois pas conduire à des montants de salaires réels inférieurs aux minima conventionnels hiérarchiques mensuels et annuels fixés ci-après, sauf garanties au moins équivalentes : la structure de rémunération peut être librement fixée par accord d'entreprise, alors que la rémunération minimale fixée pour chaque niveau de classification par les représentants des entreprises et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, constitue une garantie collective fondamentale.

Il est également précisé que les salaires minima fixés par le présent accord font exclusivement référence aux niveaux de classification tels que définis par le titre IV de la convention collective, et non à d'éventuels accords d'entreprise instaurant d'autres règles en matière de classification, qui doivent en application de la loi assurer aux salariés des garanties au moins équivalentes à celles du titre IV.

Article 2 | *Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures*

Le salaire minimum conventionnel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la CCN et notamment ses articles 3.6 et 5.2.1, est ainsi fixé :

(Voir page suivante.)

Niveau		Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)	Salaire mensuel minimum garanti ^[1]	Salaire annuel minimum garanti 12 mois ^{[1] [2] [3]}
Niveau 1	(1 B – après 4 mois) (1 A – période d'accueil)	12,03 € 12,02 €	1 824,59 € 1 823,07 €	1 915,78 € 1 914,19 €	24 905 € 24 884 €
Niveau 2	(2 B – après 6 mois, ou 3 mois si promotion interne depuis 1B) (2 A – période d'accueil)	12,13 € 12,04 €	1 839,76 € 1 826,11 €	1 931,70 € 1 917,37 €	25 112 € 24 926 €
Niveau 3	(3 B – après 12 mois, ou 6 mois si promotion interne depuis 2B) (3 A – période d'accueil)	12,25 € 12,14 €	1 857,96 € 1 841,27 €	1 950,81 € 1 933,30 €	25 361 € 25 133 €
Niveau 4	(4 B – après 18 mois, ou 12 mois si promotion depuis 3B) (4 A – période d'accueil)	12,90 € 12,27 €	1 956,54 € 1 860,99 €	2 054,33 € 1 954,00 €	26 706 € 25 402 €
Niveau 5		13,608 €	2 063,88 €	2 167,03 €	28 171 €
Niveau 6		14,384 €	2 181,64 €	2 290,67 €	29 779 €
Niveau 7		18,672 €	2 832,03 €	2 973,57 €	38 656 €
Niveau 8		25,096 €	3 806,25 €	3 996,47 €	51 954 €
Niveau 9		Hors grille			

[1] Seuls montants à comparer au salaire réel brut ; pour 35 heures effectives.
[2] Pour les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord.
[3] Montant applicable pour un salarié bénéficiant des dispositions de l'article 3.6. de la CCN ; se reporter aux règles de calcul de cet article.

Article 3 | Salaires minima annuels bruts garantis pour 216 jours de travail par an

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an compte tenu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail, et incluant l'ensemble des éléments de salaire, est fixé comme suit :

Niveaux	Salaire minimum annuel garanti	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours dans le niveau	Après 36 mois
7	40 230 €	41 790 €
8	54 100 €	56 170 €

Article 4 | 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 en analyser les causes. Si 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 échancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

Par ailleurs, la CPPNI constituera un groupe de travail chargé d'examiner le résultat des index « égalité professionnelle » dans la branche afin de déterminer les actions à mener paritairement.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. La nature même des salaires minima paraît d'ailleurs incompatible avec une telle différence de traitement entre salariés de la branche. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 6 | 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*, y compris au sein des DROM au sein desquels la CCN est applicable (anciens DOM hors Mayotte), et sous réserve que celui-ci ne comporte pas d'exclusion remettant en cause les montants des minima conventionnels hiérarchiques fixés. Si tel devait être le cas, les partenaires sociaux se réuniraient pour examiner la situation et rechercher les solutions à apporter. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans, sans que ceci ne remette en cause la périodicité annuelle de la négociation relative aux minima conventionnels.

Article 7 | Publicité. Extension

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, bureau DS1, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, la fédération du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 17 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Convention collective nationale

IDCC : **3241** | **TÉLÉDIFFUSION**
(2 juillet 2021)

Adhésion par lettre du 24 avril 2026

de la CFTC à la convention collective nationale de la télédiffusion du 2 juillet 2021

NOR : ASET2650508M

IDCC : 3241

Boulogne, le 24 avril 2026.

SNAJ-CFTC, 1, quai du Point du Jour, 92656 Boulogne-Billancourt Cedex, à la direction générale du travail, bureau de la négociation de branches DS1, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07.

Madame,

Je vous informe du souhait, en tant qu'organisation syndicale nouvellement représentative dans la 3241 par un arrêté du 6 novembre 2025, d'adhérer à la convention collective nationale de la télédiffusion.

Je vous prie également de trouver ci-joint l'arrêté du 6 novembre 2025, ainsi que le mail de notification aux signataires.

Vous en souhaitant bonne réception, et restant à votre disposition, je vous prie de croire, Madame, en l'assurance de ma considération distinguée.

Convention collective nationale

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

Accord du 27 mars 2026

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} avril 2026
(Bas-Rhin)

NOR : ASET2650530M

IDCC : 3248

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

UIMM Alsace,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Après s'être réunis le 3 mars 2026, au regard du contexte économique complexe qui touche à la fois les entreprises et les salariés, et dans l'optique notamment de maintenir l'attractivité de la branche, l'UIMM Alsace et les organisations syndicales ont convenu du présent accord.

La valeur du point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de l'analyse conjointe de la situation économique dans le Bas-Rhin.

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, quant à lui, au champ d'application géographique de compétence de la CPTN du Bas-Rhin tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective 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 5,95 € à compter du 1^{er} avril 2026.

Article 3 | Durée de l'accord et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension, et chargent l'UIMM Alsace des démarches appropriées.

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 du Bas-Rhin.

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 pour 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 Strasbourg.

Article 9 | Publicité du présent accord

L'UIMM Alsace s'engage à informer ses adhérents des présentes dispositions et, dès publication de l'arrêté d'extension du présent accord, l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 par la publication de celui-ci sur le site <https://uimm.lafabriquedelavenir.fr/conventions-collectives-metallurgie/>.

Fait à Eckbolsheim, le 27 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 16 avril 2026

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

NOR : ASET2650522M

IDCC : 3248

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

UIMM Val de Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis les 27 mars et 8 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 du Cher, 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 6,26 €.

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

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

Article 4 | Suivi de l'accord

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

Article 5 | Révision

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

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

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

Article 6 | Dénonciation

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

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

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

Fait à Bourges, le 16 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Avenant du 27 mars 2026

à l'accord du 4 février 2025 relatif à la valeur de point
pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1^{er} avril 2026
(Hautes-Pyrénées)

NOR : ASET2650525M

IDCC : 3248

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

UIMM Occitanie Adour-Pyrénées,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de l'accord autonome relatif à la valeur du point signé le 4 février 2025, les partenaires sociaux et l'UIMM Occitanie Adour-Pyrénées se sont réunis le 10 mars 2026 afin d'ouvrir les négociations portant sur un avenant revalorisant la valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté dans les entreprises de la métallurgie des Hautes-Pyrénées, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

À cette occasion, il a été partagé une analyse de la situation économique et sociale du territoire.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse et des échanges intervenus.

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 des Hautes-Pyrénées, 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 5,86 €.

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

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

Article 4 | Suivi de l'accord

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

Article 5 | Révision

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

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

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

Article 6 | Dénonciation

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

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

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

Fait à Lanne, le 27 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Avenant du 27 mars 2026

à l'accord du 4 février 2025
relatif aux indemnités de repas de jour des salariés en équipe
(Hautes-Pyrénées)

NOR : ASET2650526M

IDCC : 3248

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

UIMM Occitanie Adour-Pyrénées,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de l'accord autonome relatif aux indemnités de repas de jour pour les salariés travaillant en équipe signé le 4 février 2025, les partenaires sociaux et l'UIMM Occitanie Adour-Pyrénées se sont réunis le 10 mars 2026 afin d'ouvrir les négociations portant sur un avenant revalorisant la valeur de l'indemnité de repas de jour pour les salariés travaillant en équipe dans les entreprises de la métallurgie des Hautes-Pyrénées, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

À cette occasion, il a été partagé une analyse de la situation économique et sociale du territoire.

La valeur du panier de jour pour les salariés travaillant en équipe déterminée ci-dessous tient compte de cette analyse et des échanges intervenus.

Les partenaires sociaux territoriaux, attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale, se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et géographique

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

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN des Hautes-Pyrénées, 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 | Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Article 3 | Indemnité de panier de jour pour les salariés travaillant en équipe

Les salariés travaillant habituellement en équipe et effectuant 6 heures de travail effectif consécutives notablement décalées par rapport aux horaires habituels de travail, bénéficient d'une indemnité dite « indemnité de panier de jour » dont la valeur est prévue au présent accord et qui est négociée chaque année au sein de la CPTN.

À compter du 1^{er} avril 2026, le montant de l'indemnité dite « indemnité de panier de jour » prévue au présent accord est de 4,43 € par journée travaillée.

Cette indemnité constitue un remboursement de frais professionnels et ne peut pas, à ce titre, être versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Les parties signataires conviennent que dans le cadre d'évolutions futures, le montant de l'indemnité dit « indemnité de panier de jour » ne pourra pas être, en tout état de cause, inférieur au montant du minimum garanti légal en vigueur.

Article 4 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

Article 5 | 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 6 | Révision

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

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

Article 7 | Dénonciation

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

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

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

Article 9 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Lanne, le 27 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165260200-000526

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
