



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

2026-25

20 juin 2026

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2026-25 du 20 juin 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° 2026-25.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-25 du 20 juin 2026

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 176 Pharmaceutique-industrie : accord du 9 avril 2026 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap	5
IDCC 489-3238 Cartonnage. Production-transformation-papiers-cartons : accord interbranche du 15 avril 2026 relatif aux travailleurs en situation de handicap et aux proches aidants	22
IDCC 953 Charcuterie-détail : avenant n° 61 du 22 octobre 2025 relatif à l'indemnité de licenciement	33
IDCC 1516 Formation-organismes : avenant du 17 avril 2026 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2027	35
IDCC 1596 Bâtiment (Centre-Val de Loire) : avenant du 10 avril 2026 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} mai 2026	39
IDCC 1596 Bâtiment (Centre-Val de Loire) : avenant du 10 avril 2026 relatif aux salaires au 1 ^{er} mai 2026	41
IDCC 2046 Cancer-centres-luttes : avenant n° 2026-02 du 5 janvier 2026 relatif à l'indemnisation des services d'astreinte et de garde	44
IDCC 2098 Prestataires-secteur tertiaire : accord du 27 mai 2026 relatif aux salaires et à la valeur de point	46
IDCC 2543 Géomètres-experts : accord du 18 mai 2026 relatif à la création du titre XIV « Santé sécurité au travail » et à la révision des articles 4.3 et 4.5 de la convention collective	52
IDCC 2691 Enseignement privé indépendant : avenant n° 71 du 22 avril 2026 relatif à la contribution supplémentaire conventionnelle (annexe IV)	63
IDCC 3229 Navigation intérieure : accord du 17 décembre 2025 relatif aux classifications des emplois des personnels navigants, marchandises et passagers (annexe 3)	65
IDCC 3229 Navigation intérieure : accord du 17 décembre 2025 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail du personnel navigant des bateaux d'excursions journalières (annexe 4)	92
IDCC 3229 Navigation intérieure : accord du 17 décembre 2025 relatif à la classification du personnel sédentaire (annexe 5)	98

IDCC 3229 Navigation intérieure : accord du 17 décembre 2025 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail du personnel sédentaire (annexe 6)	108
IDCC 3229 Navigation intérieure : accord du 17 décembre 2025 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail pour les personnels navigant des bateaux à cabines (annexe 7)	119
IDCC 3248 Métallurgie (Vimeu) : accord du 30 avril 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} juillet 2026	129
IDCC 3248 Métallurgie (Indre-et-Loire) : accord du 26 mai 2026 relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} juin 2026	131
IDCC 3248 Métallurgie (Loiret) : accord du 26 mai 2026 relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} juin 2026	133
IDCC 3248 Métallurgie (Eure-et-Loir) : avenant n° 1 du 21 mai 2026 à l'accord du 21 février 2025 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	135

Accord du 9 avril 2026

relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

NOR : ASET2650639M

IDCC : 176

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

LEEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC ;

FNP FO ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2008, le dialogue social au sein de l'industrie pharmaceutique a permis, au travers de quatre accords collectifs successifs, de structurer et de déployer une politique sectorielle ambitieuse en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. L'engagement constant des entreprises du secteur et des partenaires sociaux de la branche a traduit une volonté partagée de faire du handicap un axe durable de la politique sociale de la branche.

La définition d'objectifs clairs, leur suivi régulier ainsi que l'animation de cette politique par une mission handicap paritaire de branche ont contribué à des résultats significatifs. Le taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap a ainsi progressé de manière continue, passant de 1,35 % en 2010 à 5,75 % en 2024. Par ailleurs, plusieurs milliers de demandes de financement ont été instruites et près de 3 000 contrats de travail ont été conclus depuis 2010, illustrant l'impact concret d'une approche sectorielle et paritaire en matière de handicap. Les partenaires sociaux ont également encouragé le recours à l'alternance comme levier d'insertion durable, tout en réaffirmant leur attachement au développement des embauches en contrat à durée indéterminée.

Toutefois, l'évolution du cadre légal et institutionnel, marquée notamment par la fin des accords agréés de branche et par la transformation des modalités d'intervention de l'Agefiph, conduit les partenaires sociaux à adapter leur action afin qu'une politique sectorielle perdure.

Dans ce nouveau contexte, les partenaires sociaux soulignent l'importance d'une démarche volontaire et proactive des entreprises en matière de handicap. La coopération entre les entreprises, HandiEM et l'Agefiph est indispensable pour respecter les engagements pris, mesurer les progrès réalisés et identifier les axes d'amélioration dans le cadre de la convention de partenariat signée le 28 janvier 2026.

Conscients des résultats obtenus mais également des enjeux persistants, les partenaires sociaux entendent, par le présent accord, poursuivre et consolider les engagements de la branche en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Ils se fixent à cet égard un objectif ambitieux de progression du taux d'emploi, visant un taux de 6 % à la fin de l'accord, dans un cadre désormais renouvelé et complémentaire des dispositifs de droit commun portés par l'Agefiph.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de promouvoir un accompagnement des salariés en situation de handicap, tout au long de leur parcours professionnel. Cet accompagnement repose notamment sur la mobilisation d'actions de prévention, d'aménagement de poste, d'adaptation des conditions de travail, de développement des compétences et d'accès à la formation professionnelle.

Une attention particulière sera portée aux publics les plus exposés aux risques de désinsertion professionnelle. À ce titre, les partenaires sociaux rappellent l'importance d'intégrer systématiquement la thématique du handicap dans l'ensemble des négociations d'entreprise et des politiques RH, afin d'en faire un enjeu transversal et partagé.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

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

Article 1.1 | Champ d'application

Conformément aux dispositions légales en vigueur, toute entreprise, qui emploie au moins vingt salariés, a une obligation d'emploi de personnes en situation de handicap à hauteur de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

Article 1.2 | Les bénéficiaires de l'accord

1.2.1. Les salariés bénéficiaires du présent accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Sont notamment concernés :

- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;
- les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » ;
- les bénéficiaires d'une RQTH ;
- les titulaires d'une rente du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire à la suite d'un accident du travail ou une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 %.

1.2.2. Les entreprises bénéficiaires du présent accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises quel que soit le nombre de salariés dont l'activité relève de l'article 1^{er} « Champ d'application » des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique.

Toutefois, il est rappelé que l'obligation d'emploi visée à l'article L. 5212-2 du code du travail ne concerne que les entreprises qui occupent au moins vingt salariés.

Toute entreprise qui occupe au moins vingt salariés au moment de sa création dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi visée à l'article 1.1, d'un délai de cinq ans, conformément à l'article L. 5212-4 du code du travail.

Article 1.3 | Les acteurs

Des acteurs pluridisciplinaires peuvent être mobilisés pour accompagner les bénéficiaires du présent accord en faveur de leur embauche, de leur insertion et de leur maintien dans leur emploi, et notamment :

- les salariés ;
- l'entreprise (la direction de l'entreprise, le manager, le référent handicap, les directions des ressources humaines, des achats, de la communication, de l'hygiène sécurité environnement...) ;
- les services de prévention et de santé au travail (médecin du travail, auxiliaires médicaux, assistante sociale, psychologue...) ;
- les représentants du personnel ;
- HandiEM ;
- l'Agefiph ;
- des acteurs extérieurs (ergonomes, experts à l'accompagnement à la reconversion professionnelle, CARSAT, CRAM, France Travail, maisons départementales des personnes handicapées, Cap'emploi, Cheops, Handimatch...).

Article 1.4 | Les modalités d'acquittement de l'obligation d'emploi

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les entreprises peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap par :

- l'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail quelles que soient la durée et la nature de leur contrat (art. L. 5212-6 du code du travail) ;
- l'accueil de stagiaires, de personnes mises en situation professionnelle et de salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou des groupements d'employeurs, en situation de handicap (art. L. 5212-7 du code du travail) ;
- l'effort consenti par l'entreprise en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi (art. L. 5212-7-2 du code du travail) ;
- le versement d'une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer (art. L. 5212-9 du code du travail).

Article 1.5 | Les modalités de réduction de la contribution

Conformément aux dispositions légales en vigueur, peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle :

- les dépenses supportées directement par l'entreprise afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services qu'elle passe avec des :
 - des entreprises adaptées (EA) ;
 - des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ;
 - des travailleurs indépendants handicapés (TIH) reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 (art. L. 5212-10-1 du code du travail) ;
- les dépenses supportées directement par l'entreprise et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire (art. L. 5212-11 du code du travail) ;

- des emplois « exigeant des conditions d'aptitude particulières », occupés par des salariés de l'entreprise en fonction de l'effectif de l'entreprise (art. L. 5212-9 code du travail).

Article 2 | La mise en œuvre de la politique handicap dans les entreprises

Article 2.1 | La réalisation d'un diagnostic préalable

Pour la mise en œuvre du présent accord, chaque entreprise, à défaut d'un diagnostic existant, en réalise un, auquel sera associé HandiEM et le référent handicap tel que défini à l'article 2.2 ci-dessous, permettant de faire une analyse de la situation au regard de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap. Ce diagnostic est réalisé au niveau de l'entreprise et/ou du groupe et est présenté au comité social et économique (CSE) de la structure objet du diagnostic. Il est précisé que les entreprises qui n'auraient pas réalisé le diagnostic devront le faire dans un délai de 18 mois suivant l'extension du présent accord.

HandiEM propose aux entreprises, tout effectif confondu, un accompagnement permettant la réalisation d'un diagnostic. Dans la continuité de celui-ci, avec l'aide du référent handicap, un accompagnement opérationnel pour la réalisation du diagnostic pourra être mis en place avec HandiEM ou un partenaire spécialisé et financé par l'Agefiph. Les entreprises à quota zéro devront réaliser en priorité ce diagnostic.

À l'appui de ce diagnostic, les entreprises détermineront les modalités de mise en œuvre de leur politique et/ou plan d'action en la matière ainsi que les actions de communication correspondantes le cas échéant.

Article 2.2 | Le référent handicap dans l'entreprise

Un ou des référents handicap sont nommés au sein de l'entreprise ou au sein de chaque établissement, quel qu'en soit l'effectif. Les salariés sont informés de sa nomination et de ses missions par tous moyens. Les entreprises informent également HandiEM de sa nomination.

Le référent handicap a pour rôle de piloter la mise en œuvre de l'accord selon les caractéristiques de son entreprise.

Le référent handicap constitue une composante essentielle à la mise en œuvre de la politique handicap de l'entreprise. Il incarne le sujet du handicap et fait le lien entre les différents acteurs qui composent l'entreprise mais aussi avec l'extérieur.

Une attention particulière sera portée par l'entreprise lors de l'identification du référent handicap qui implique :

- un engagement de la direction sur le sujet handicap ;
- une mission claire attribuée au référent handicap ;
- la mise à disposition de ressources : un temps nécessaire à la mission, une formation, des outils, un appui et des échanges avec d'autres acteurs internes (directions des achats, de la communication, des moyens généraux...) ;
- le volontariat du salarié.

Son rôle, son périmètre d'intervention ainsi que le temps alloué pourront être décrits dans une lettre de mission qui précise les attributions qui lui sont confiées mais aussi la politique handicap initiée par l'entreprise afin de permettre à ce dernier de prendre ses nouvelles fonctions de la manière la plus efficiente. Les entreprises pourront s'appuyer sur les missions décrites ci-dessous pour établir la lettre de mission du référent handicap. Les partenaires sociaux insistent sur la nécessité de la lettre de mission afin que le référent soit le plus à même d'exercer ses missions.

Les entreprises pourront s'appuyer à cet égard sur un kit référent handicap proposé par HandiEM et disponible sur l'espace réservé aux entreprises du médicament, permettant de formaliser et clarifier les missions qui lui incombent.

Les missions du référent handicap de l'entreprise varient selon l'organisation propre à chaque entreprise. Le référent handicap est chargé d'informer, orienter et accompagner les personnes en situation de handicap en particulier à certains moments clés (entrée en formation, retour après un long arrêt, évolution de l'organisation, évolution professionnelle, accompagnement RQTH...). À ce titre, ces missions le conduisent à :

- être l'interlocuteur privilégié de HandiEM et de l'Agefiph dans l'entreprise ;
- organiser la prise en compte du handicap tout au long du process de recrutement et de l'intégration (recrutement ou accueil dans le cadre de stages, mises à disposition...) ;
- organiser des actions de sensibilisation en direction des salariés (notamment SEEPH) ou des actions ciblées (CODIR, recruteurs, managers, services supports...) sur le handicap et la fragilité liée à un état de santé ;
- construire et piloter un plan d'actions (objectifs, indicateurs et budget de l'entreprise) ;
- assurer la coordination dans l'entreprise des personnes en charge du recrutement, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- mettre en œuvre les actions du présent accord dans l'entreprise ;
- participer au réseau établi dans la branche ;
- assurer une communication au sein de l'entreprise sur le plan d'actions handicap, les résultats, les expériences réussies... ;
- assurer l'information prévue par le présent accord auprès des instances représentatives du personnel ;
- participer, lorsque le travailleur concerné le demande, au rendez-vous de liaison entre le salarié et l'employeur prévu à l'article L. 1226-1-3 du code du travail, ainsi qu'aux échanges organisés dans le cadre de la visite médicale de mi-carrière prévue à l'article L. 4624-2-2 du même code.

Les missions du référent handicap pourront également l'amener à :

- développer et suivre les partenariats externes en lien avec le handicap (Cap emploi, services de prévention et de santé au travail, centres de formation, associations, fournisseurs, intervenants spécialisés handicap, OPCO, maison départementale des personnes handicapées...). À ce titre, le référent handicap peut coordonner des réunions pluridisciplinaires relatives au maintien dans l'emploi et l'accompagnement de situations complexes ;
- assurer un suivi de l'actualité sociale et de la réglementation sur la thématique du handicap et être force de proposition ;
- partager les bonnes pratiques mises en place dans l'entreprise au sein de groupes de travail ;
- sensibiliser et outiller les acteurs internes au recours aux entreprises adaptées (EA), établissement et service d'aide par le travail (ESAT), travailleur indépendant handicapé (TIH) ;
- s'associer au réseau des référents handicap, initié et animé par l'Agefiph afin de partager leur expérience avec d'autres référents handicap et trouver des solutions pour développer l'accueil de personnes en situation de handicap.

Afin de garantir le bon exercice de sa mission, les entreprises définiront pour chaque référent handicap un temps dédié à l'exercice de sa mission, et adapteront sa charge de travail. Elles pourront également mettre en œuvre des actions visant à valoriser ses missions (par exemple au travers de la fixation d'objectifs liés à sa fonction dans son entretien annuel, ou la reconnaissance des compétences acquises dans le cadre de l'exercice de sa mission, etc.).

Il est également rappelé qu'afin de garantir le bon exercice de ses missions, le référent handicap devra bénéficier d'une formation adaptée à ses besoins. Il devra également être doté de l'ensemble des moyens matériels permettant l'exécution des missions qui lui sont confiées (notamment le matériel informatique).

Les entreprises informent le comité social et économique (CSE) de la personne désignée en tant que référent handicap. Le CSE sera également informé en cas de changement du référent.

Il est rappelé qu'à défaut d'accord contraire, la mise en place d'une commission de la formation est obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés. Cette commission est notamment tenue d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi des jeunes et le travail des personnes handicapées.

Au-delà des missions incombant à la commission formation en vertu des dispositions légales, la mise en place par les entreprises d'une commission spécifique relative à la question du handicap représente un levier opportun pour le suivi et la mise en œuvre de la politique de l'entreprise.

Article 2.3 | *La mobilisation et la sensibilisation des acteurs de la politique handicap en entreprise*

Les entreprises du médicament s'engagent à prendre les mesures appropriées pour permettre aux bénéficiaires de l'accord d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Les entreprises du médicament bénéficiaires de l'accord affirment l'enjeu social et sociétal que représente l'emploi de personnes en situation de handicap.

Cet enjeu primordial implique la mobilisation de nombreux acteurs et une sensibilisation permanente sur le sujet en faveur d'un emploi inclusif. Le référent handicap joue un rôle-clé en la matière, et l'accomplissement de ses missions doit s'accompagner par la mobilisation et la sensibilisation sur la thématique du handicap de plusieurs acteurs au sein de l'entreprise, à l'origine d'un véritable engagement sectoriel :

- la direction de l'entreprise ;
- les managers, les équipes RH, et le référent handicap ;
- les salariés ;
- les équipes médico-sociales ;
- les partenaires sociaux.

De nombreux leviers d'action sont ainsi identifiés en faveur de l'affirmation et de la valorisation d'une politique d'emploi inclusive qui se fonde sur le partage d'expériences différentes.

À cet égard, il est nécessaire que l'entreprise communique aux salariés le rôle des acteurs de cette politique. En effet, cette communication permet aux salariés de pouvoir s'orienter vers les bons interlocuteurs.

2.3.1. La direction de l'entreprise

L'engagement social, sociétal et managérial des membres de la direction générale des entreprises représente une garantie essentielle à la réussite des projets initiés dans leur entreprise. Les membres de la direction générale jouent un rôle moteur et indispensable au sein de l'entreprise dans la politique d'emploi des personnes en situation de handicap, l'appropriation du sujet du handicap dans l'entreprise par sa direction étant un levier de réussite à la mise en œuvre d'une politique d'insertion des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

2.3.2. Les managers et les équipes ressources humaines

Les équipes de ressources humaines, en lien avec la direction et les managers, jouent un rôle clef dans la mise en œuvre de la politique handicap au sein des entreprises, notamment du recrutement à l'intégration en passant par la formation et la sensibilisation.

Toutefois, le recrutement, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap reposent également sur la mobilisation des managers. Ces derniers sont un véritable relais auprès des équipes opérationnelles de la politique mise en œuvre par la direction des ressources humaines en la matière.

Les managers et les équipes ressources humaines contribuent au développement de l'insertion et au maintien dans l'emploi en :

- identifiant les situations problématiques et en les signalant aux services compétents (services de prévention et de santé au travail, référent handicap) ;
- accompagnant à travers des bilans réguliers sur les besoins spécifiques les personnes visées à l'article 1.2 du présent accord ;
- bénéficiant des mesures d'accompagnements permettant de favoriser une insertion réussie des salariés en situation de handicap dans l'entreprise.

La démarche de recrutement d'une personne en situation de handicap doit s'intégrer dans l'activité des acteurs du recrutement (équipes RH et managers opérationnels). Ce sujet nécessite la mise à disposition d'outils et de formations adaptés leur permettant une approche concrète (ex : stage de mise en situation, guide du recrutement, formation spécifique en fonction de la nature du handicap...).

Lors de leur période d'intégration au sein de l'entreprise, l'entreprise organisera pour les managers une formation et/ou des actions de sensibilisation sur le handicap – quelle qu'en soit sa forme – pour présenter les thématiques liées à l'emploi des personnes en situation de handicap et les accompagner dans le suivi de leurs salariés.

Les services ressources humaines, en particulier les services en charge du recrutement, suivent une formation dédiée au handicap.

Des outils de communication sont mis à disposition des entreprises par HandiEM.

2.3.3. Les salariés de l'entreprise

Afin de faciliter l'emploi des personnes en situation de handicap, des actions de sensibilisation visant l'ensemble des salariés sont organisées par les entreprises, notamment en matière de non-discrimination. Dans cette optique, des supports de sensibilisation sont proposés par HandiEM et mis à disposition des entreprises (ex. : films métiers en lien avec le handicap, programmes de formations, plaquettes de sensibilisation, développement de trophées, participation à la semaine de l'emploi des personnes handicapées...).

Des outils, des supports d'information et des actions de prévention sont proposés par HandiEM et mis à disposition des services de prévention et de santé au travail pour accompagner le retour à l'emploi ou en cas d'aggravation de l'état de santé.

D'autres acteurs comme Cap emploi peuvent également être amenés à être en lien avec les services de prévention au travail et les entreprises afin d'accompagner les salariés.

2.3.4. Les équipes médico-sociales

Les bénéficiaires de l'accord doivent pouvoir bénéficier d'un accompagnement médico-social efficient et d'un soutien à l'insertion professionnelle, pour leur permettre d'accéder et de se maintenir dans l'emploi.

Les services médico-sociaux intervenant dans l'entreprise et en particulier le médecin du travail sont des acteurs essentiels pour favoriser l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap qu'ils ont vocation à conseiller et accompagner.

Une information leur est adressée en particulier pour favoriser et permettre leur implication dans la démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi. Les entreprises devront communiquer, sur demande des services médico-sociaux intervenant en son sein, les éléments relatifs à la politique handicap en vigueur.

2.3.5. Les institutions représentatives du personnel

Les partenaires sociaux jouent un rôle important dans la promotion de la politique handicap initiée par la branche. Ils doivent donner l'impulsion auprès des différents acteurs de l'entreprise (ex : demandes de reconnaissance de travailleur handicapé, intégration dans les équipes des personnes en situation de handicap...). Les organisations représentatives de salariés s'engagent à relayer cette politique sectorielle, avec l'appui de HandiEM.

Les instances représentatives du personnel dans l'entreprise (comité social et économique – CSE et délégués syndicaux) sont informées et sensibilisées sur la politique sociale mise en œuvre par la branche en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap. Ils en sont dans ce cadre le relai auprès des salariés dans l'entreprise.

Les instances représentatives du personnel dans l'entreprise suivent en début de mandat une formation sur les thématiques relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap, afin d'être les relais de la politique d'emploi menée par la branche auprès des salariés, et bénéficient de l'autorisation d'absence prévue à l'article 4.2.1.b du présent accord.

Le comité social et économique (CSE), jouant un rôle fondamental au regard de ses attributions, est sensibilisé, informé et consulté sur la mise en œuvre du présent accord de branche, notamment dans le cadre des négociations annuelles obligatoires telles que définies à l'article L. 2242-17 du code du travail.

Article 3 | Recrutement

Une attention particulière sera portée par les entreprises du médicament en faveur du recrutement de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées à l'article L. 5212-13 du code du travail. Il peut notamment s'agir de recrutements en CDI, CDD, stage, périodes de mise en situation en milieu professionnel, intérim, contrat de mise à disposition, contrat aidé...

Les entreprises du médicament s'engagent à mettre en œuvre le plan de recrutement suivant.

Article 3.1 | Objectifs

L'industrie pharmaceutique s'est historiquement montrée extrêmement dynamique dans le cadre de la politique d'insertion et de maintien en emploi des salariés en situation de handicap. Depuis la création de HandiEM en 2010, 4 accords agréés ont été signés, près de 400 référents handicaps ont été nommés, et environ 3 000 contrats de travail signés.

Cette dynamique a permis une évolution significative du taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap : celui-ci est passé de 1,35 % en 2010 à 5,75 % au titre de l'année 2024.

Soucieux de conserver cet engagement, les partenaires sociaux de la branche s'accordent sur un objectif de taux d'emploi direct à hauteur de 6 % d'ici la fin de l'accord. Cet objectif pourra être révisé en fonction des données rendues disponibles par l'Agefiph en 2027. Cet objectif, qui implique des actions favorisant la reconnaissance mais aussi le recrutement de salariés en situation de handicap, s'inscrit dans la continuité de la stratégie de la branche en matière de recrutement.

Concernant l'objectif en matière de contrat, ce dernier pourra être mis en place, le cas échéant en 2027, suivant les données rendues disponibles par l'Agefiph.

Il est rappelé à cet égard que l'industrie pharmaceutique fait face à plusieurs phénomènes sociaux-économiques concomitants qui mettent en lumière la nécessité de renforcer l'attractivité des entreprises du secteur auprès des jeunes, en particulier ceux de moins de 30 ans.

Aussi, les contrats en alternance apparaissent dans ce cadre comme un levier particulièrement pertinent en termes d'insertion des personnes en situation de handicap, en leur permettant de se former afin de disposer des compétences répondant aux enjeux stratégiques des entreprises, et ainsi de favoriser leur insertion sur le marché de l'emploi.

À cet égard, les entreprises s'efforceront donc de recourir aux contrats en alternance, en mobilisant notamment les dispositifs nationaux et de branche visant à développer le recours à l'alternance. En effet, ces outils sont appropriés à la professionnalisation des jeunes et/ou des demandeurs d'emploi.

Article 3.2 | Les actions favorisant le recrutement

3.2.1. Actions initiées par la branche

En partenariat avec les acteurs sectoriels et territoriaux, les entreprises du médicament s'engagent à travers le recours au secteur adapté et protégé, à accompagner en amont la montée en compétence des salariés du secteur adapté et protégé pour les former aux besoins des entreprises en vue de leur recrutement (via notamment les CDD tremplin, la mise à disposition...). Ces dispositifs favorisent un parcours inclusif pour les personnes en situation de handicap vers le milieu ordinaire.

Ces actions pourront être initiées en lien avec le Leem, la CPNEIS et le comité d'orientation et de suivi paritaire de la branche. Ces mêmes actions ne peuvent être financées par l'accord que si elles sont en lien direct avec l'emploi des personnes handicapées.

Par ailleurs, la branche s'engage à développer des partenariats avec des organismes et institutions de formation initiale (écoles, universités...). La technicité des emplois des entreprises du médicament nécessite en effet de mettre en œuvre une politique de formation professionnalisante au profit des personnes en situation de handicap dès la formation initiale.

Le niveau de qualification des métiers du secteur étant élevé, une bonne formation initiale joue en effet un rôle essentiel pour favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap dans les entreprises du médicament. HandiEM développe des contacts et des projets spécifiques avec le secteur éducatif et les organismes de formation initiale afin de sensibiliser, avec les entreprises, les élèves en situation de handicap aux métiers de la branche.

HandiEM, en partenariat avec le Leem et le comité d'orientation et de suivi paritaire de la branche, étudie également avec les établissements d'enseignement (collèges, lycées, écoles, universités) qui le souhaitent la possibilité de mettre en place un partenariat permettant d'accompagner des jeunes en situation de handicap dans leurs formations qualifiantes, certifiantes et diplômantes. À cet effet, HandiEM proposera des actions de mentorat et d'accompagnement à la recherche de stages ou d'alternances pour attirer les étudiants en situation de handicap et favoriser leur recrutement au sein des entreprises.

Dans le cadre de la politique de développement de l'apprentissage poursuivie par la branche^[1], une attention particulière sera portée à l'insertion d'étudiants en situation de handicap et apprentis sans limite d'âge, notamment dans les CFA Leem apprentissage. Ainsi des référents

[1] Accord collectif du 4 juillet 2019 sur la formation professionnelle, le développement des compétences et des qualifications, modifié, et accord du 1^{er} juillet 2021 sur l'insertion et l'emploi des jeunes dans les entreprises du médicament.

handicap sont nommés dans chaque CFA Leem pour favoriser le repérage, le recrutement et l'insertion de personnes en situation de handicap dans les entreprises du médicament.

HandiEM, en lien avec les besoins de recrutement des entreprises, aura également la capacité d'organiser des forum emploi sur des territoires dédiés.

HandiEM peut également proposer aux entreprises des accompagnements à l'élaboration de plans d'action favorisant l'intégration de personnes en situation de handicap.

3.2.2. Actions initiées par les entreprises

Il est rappelé que les actions initiées par les entreprises s'intègrent dans le cadre de leur politique globale, mise en œuvre à l'appui du diagnostic réalisé et tel que visé à l'article 2.1 du présent accord.

Afin de mener à bien leurs actions, les entreprises peuvent s'appuyer si nécessaire sur des structures territoriales (ex : Cap emploi, cabinet spécialisé, associations...) pour recruter et accompagner les candidats en situation de handicap.

Les personnes en charge du recrutement pour les entreprises du médicament s'engagent à examiner, lorsque le profil du candidat pourrait répondre aux attentes du poste, des candidatures de personnes en situation de handicap pour tout type de recrutement.

À compter de la réception d'une candidature d'une personne en situation de handicap répondant au profil défini pour le poste, un entretien est organisé par les personnes en charge du recrutement.

En cas d'embauche d'une personne, si elle a communiqué sur son handicap, les entreprises s'engagent à mettre en place un dispositif d'information et d'accompagnement personnalisé sur demande du salarié. Elles pourront informer HandiEM afin d'être accompagnée dans ces dispositifs, assurant ainsi le suivi au niveau de la branche.

Par ailleurs, les entreprises accorderont une attention particulière aux personnes intérimaires en situation de handicap pour pérenniser leur employabilité dans le secteur de la santé.

Les entreprises peuvent accompagner sous forme de parrainage une personne en situation de handicap en formation sur une durée adaptée en fonction de son besoin. Des bourses d'études pourraient être allouées.

Les entreprises s'engagent à accueillir notamment :

- des stagiaires scolaires et universitaires dans le cadre de leur formation initiale et professionnelle continue pour faciliter l'accès de ces personnes à l'entreprise. Dans ce cadre, l'entreprise étudie les aménagements nécessaires avec le jeune et l'établissement, permettant à celui-ci de suivre les enseignements théoriques et pratiques. Le médecin de l'établissement de formation est associé à ce processus ;
- des personnes dans le cadre de périodes de mise en situation professionnelle ;
- des personnes dans le cadre des opérations de Duoday au niveau territorial ;
- des personnes ayant été bénéficiaires d'un CDD dit « tremplin » avec une entreprise adaptée.

Le référent handicap veillera alors à mettre en place des dispositifs d'accueil spécialisé.

Article 4 | *Maintien dans l'emploi et insertion*

Le maintien dans l'emploi et l'insertion jouent un rôle essentiel dans :

- la prévention de situations ou risques d'inaptitude ;
- le développement et le maintien d'un cadre de travail inclusif des personnes en situation de handicap ;

- l’accompagnement aux changements professionnels dus à des situations ou des risques d’inaptitude.

Les entreprises, avec le support du ou des référent(s) handicap, mettent en place toute mesure visant à assurer un suivi régulier des bénéficiaires du présent accord afin de les accompagner dans leur parcours, d’anticiper toute inaptitude au poste et de développer l’employabilité de ces derniers (bilan professionnel, étude de poste, bilan annuel sur l’adaptation de l’aménagement au poste, formations spécifiques assurant l’évolution professionnelle...).

Les entreprises mettent en place des actions de prévention visant à assurer le maintien dans l’emploi de leurs salariés (ex : interventions des services de prévention et de santé au travail, formations internes pour sensibiliser sur la survenue de pathologies pouvant aboutir à un handicap, ou toute autre formation permettant de maintenir l’employabilité des salariés...).

Le maintien en emploi peut également s’entendre de l’accessibilité du lieu de travail (comme par exemple : les rampes, les places de parkings...) et/ou de l’adaptation des moyens de transport des intéressés pour accéder de leur domicile à l’entreprise.

Par ailleurs les entreprises sont invitées à recourir à des cellules pluridisciplinaires pour prévenir la désinsertion professionnelle et pour gérer et accompagner les situations les plus complexes.

L’adaptation du poste de travail de la personne en situation de handicap peut notamment se poser lorsque :

- le handicap évolue ;
- le handicap peut survenir à l’occasion d’accident ou de maladie ;
- l’aptitude médicale peut être remise en cause selon l’évolution du poste de travail ou du handicap ;
- intervient la prise de poste (embauche/mobilité) ;
- l’environnement de travail évolue (tâches au poste, évolutions technologiques, organisation des locaux, collectif de travail...).

L’adaptation au poste de travail devra être faite dans les meilleurs délais.

Les actions décrites ci-après participent à l’insertion mais également au plan de maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap.

Plus généralement les entreprises pourront s’appuyer sur les supports mis à disposition par HandiEM.

Les entreprises sont également invitées à promouvoir les passerelles métiers disponibles via l’outil Ma carrière dans la pharma (<https://www.macarriredanslapharma.org/>).

Article 4.1 | Les actions incombant aux employeurs au regard des dispositions légales et réglementaires

En matière d’accessibilité numérique et digitale, comme le prévoit notamment l’article 47 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l’égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, les employeurs s’assurent notamment que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées rendus nécessaires à leur exercice professionnel leur sont accessibles. Les entreprises s’assureront que les salariés en situation de handicap bénéficient également d’un accès aux logiciels spécifiques liés à leur situation de handicap (par exemple de synthèse vocale, d’aide à la communication, d’aide à la saisie, de lecteur d’écran, etc.), et pourront à cet égard solliciter HandiEM. Les entreprises s’assurent également que le poste de travail des personnes en situation de handicap est accessible au télétravail le cas échéant. En effet, le télétravail peut être une mesure d’adaptation de poste pertinente pour les salariés, cette modalité d’organisation du travail pouvant permettre de

faciliter l'aptitude du salarié à occuper un emploi. En cas d'impossibilité matérielle d'aménager le poste de travail, elles s'efforceront de reclasser le salarié sur un poste adapté.

Article 4.2 | Les actions d'insertion et de maintien dans l'emploi

Les actions ainsi mises en œuvre visent à accompagner et développer l'employabilité des salariés en situation de handicap visés à l'article 1.2.1 du présent accord.

Afin de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, HandiEM peut proposer aux entreprises des accompagnements à l'élaboration de plans d'action.

4.2.1. Actions destinées à l'accueil dans l'entreprise

a) Actions à destination des salariés embauchés en situation de handicap

Lorsque l'accueil d'un salarié en situation de handicap nécessite l'aménagement d'un poste de travail, les entreprises mettront en œuvre ces travaux d'adaptation de poste dans les plus brefs délais. Lorsqu'un salarié demande des mesures d'aménagement qui n'auraient pas été identifiées lors de l'embauche, les entreprises s'engagent à lui fournir une réponse dans les 15 jours suivant la réception de sa demande.

En outre, lorsque le salarié qui en fait la demande pourra bénéficier d'un entretien de suivi après son embauche, afin d'échanger sur les adaptations de poste et leur adéquation.

Des études peuvent être réalisées, si nécessaire, par des experts. Les aménagements recommandés par le bilan personnalisé avant l'embauche sont mis en œuvre. La confidentialité des informations doit être garantie.

Lors de la prise de poste, dans le cadre de la visite d'information et de prévention, l'avis du médecin du travail est sollicité.

Un accueil et un suivi personnalisés sont mis en place par l'employeur conjointement avec la personne en situation de handicap au moment de son intégration et tout au long de sa période d'essai, et ce afin d'identifier les aménagements nécessaires, le cas échéant.

À cet égard, un dispositif d'accompagnement est proposé et construit avec la personne en situation de handicap.

Lors du recrutement de salariés qui ne se seraient pas déclarés en situation de handicap, l'entreprise les informe par tous moyens (par exemple dans le livret d'accueil) de la possibilité de solliciter un rendez-vous avec le référent handicap s'ils le souhaitent.

b) Actions de formation et/ou de sensibilisation

Des actions de formation et/ou de sensibilisation spécifiques seront prévues pour faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap. Les entreprises pourront notamment faire appel à l'Agefiph et/ou HandiEM afin de définir les modalités de mise en œuvre.

Elles sont également destinées aux parties prenantes, à savoir :

- les managers ayant une personne en situation de handicap au sein de son équipe ;
- les équipes accueillantes de l'entreprise ;
- les équipes RH dont notamment les personnes en charge de recrutement, aux référents handicap ou tout autre référent existant dans l'entreprise ;
- les institutions représentatives du personnel. Elles bénéficieront à cet égard d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée afin de suivre une action de formation, mobilisable une fois par mandat et par personne. Cette formation a lieu en début de mandat conformément à l'article 2.3.5 du présent accord.

Les actions de formation et/ou de sensibilisation à destination des parties prenantes pourront être menées dès la prise de poste, ou renouvelées dans la carrière.

Le référent handicap de l'entreprise contribue à l'accueil de la personne en situation de handicap en lien avec les besoins du salarié. Cette préparation doit prendre en compte la sensibilisation/formation de l'équipe dans laquelle est intégrée la personne en situation de handicap. Des outils spécifiques sont mis à disposition par HandiEM et sont adaptables par les entreprises (ex. : formation avec mise en situation, actions de sensibilisation...).

4.2.2. Actions en faveur du maintien dans l'emploi

a) Aides individuelles à la reconnaissance du handicap

Les salariés qui initient ou renouvellent une demande de reconnaissance administrative de leur statut de bénéficiaire de l'obligation obtiennent, sur justificatif et sous réserve de respecter un délai de prévenance de 15 jours, des journée(s) ou demi-journée(s) d'absence payée(s) nécessaire(s) à l'accomplissement de cette démarche.

b) Incitation au maintien dans l'emploi pour les salariés ayant une RQTH et la nécessité de suivre un traitement médical en lien avec le handicap

Les entreprises rechercheront toutes solutions pour accompagner au mieux les salariés bénéficiaires d'une RQTH qui sont au regard de leur pathologie dans l'obligation de s'absenter pour suivre un traitement médical en lien avec le handicap.

c) Aides et actions individuelles à la compensation du handicap

Au minimum une fois par an, ou lorsque le salarié indique que cela est nécessaire, le responsable hiérarchique, le cas échéant le référent handicap, et la personne en situation de handicap échangent notamment sur les dispositifs de compensation de la perte d'autonomie des personnes en situation de handicap nécessaires ou mis en place. L'avis du médecin du travail peut être sollicité. En cas de besoin identifié, le service en charge des ressources humaines doit être informé.

Doit également être considérée comme concourant à l'accès personnalisé des personnes en situation de handicap, l'adaptation des moyens de transport des intéressés pour accéder de leur domicile à l'entreprise.

Si cela est compatible avec l'organisation de l'entreprise, l'aménagement du temps de travail peut être considéré comme un levier de compensation. Il doit notamment être mis en œuvre lorsque cela concourt à l'aptitude du salarié à occuper son poste de travail.

La personne en situation de handicap, à l'appui de sa demande, doit avoir sollicité l'avis du médecin du travail.

d) Actions à destination des seniors en situation de handicap

Les entreprises s'efforceront de maintenir dans l'emploi des salariés seniors de plus de 50 ans en situation de handicap. Pour ce faire, elles pourront notamment favoriser, lorsque cela est possible, le recours au télétravail. Elles pourront également s'appuyer sur les dispositifs prévus par l'accord sur l'emploi des seniors dans l'industrie pharmaceutique. Il est rappelé à cet égard qu'en application des dispositions légales, le nombre total de travailleurs handicapés de 50 ans et plus pris en compte dans l'effectif des travailleurs handicapés doit être multiplié par 1,5 dans le calcul des effectifs BOETH pour la DOETH.

e) Actions de formation et d'accompagnement dans le développement des compétences

Les bénéficiaires de l'accord bénéficient de formations, adaptées si nécessaires à leur handicap ou leur état de santé, permettant de développer leurs compétences ainsi que de maintenir le niveau de compétences et/ou de qualifications requis pour la tenue du poste.

Lorsque des formations adaptées au handicap du salarié existent, celui-ci doit pouvoir en bénéficier.

Il est rappelé à cet égard que toute exclusion des salariés en situation de handicap de mesures visant à maintenir et/ou développer leur employabilité constitue un comportement discriminatoire passible de sanctions civiles et pénales.

Les entreprises s'efforceront de rendre accessibles des outils notamment dans le cadre de projets numériques (ex : e-learning...).

Afin d'aider le bénéficiaire de l'accord à définir son projet professionnel, une démarche d'accompagnement peut être réalisée conjointement avec l'entreprise. Lorsque le handicap a une incidence sur l'évolution professionnelle, des dispositifs spécifiques et personnalisés peuvent être envisagés (ex : coaching, formation, aides humaines et/ou techniques, recours au télétravail, bilan de compétences en lien éventuellement avec le conseil en évolution professionnelle, suivi psychologique...).

Sur les recommandations du médecin du travail, des modalités de travail pourraient être envisagées dans la mesure du possible par les entreprises (ex : télétravail, aménagement d'horaires, travail déplacé...).

Il est rappelé que lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par une personne en situation de handicap mentionné à l'article L. 5212-13 du code du travail ou un proche aidant mentionné à l'article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles, l'employeur motive, sa décision de refus.

Le cas échéant, l'accord collectif ou la charte élaborée par l'employeur encadrant le télétravail devra définir les modalités d'accès des personnes en situation de handicap à une organisation en télétravail en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou leur maintien dans l'emploi (art. L. 1222-9 du code du travail).

Un accompagnement spécifique sera mis en place pour les personnes en situation de handicap dans le cadre de restructurations des entreprises.

Les entreprises étudient dans le cadre des dispositifs existants chez elles, les aides à proposer au salarié en situation de handicap qui accepte une mobilité professionnelle et, ou géographique (ex : aides au déménagement, recherche d'une entreprise d'accueil...).

f) Égalité de traitement

Les partenaires sociaux rappellent qu'il appartient à l'ensemble des entreprises d'assurer une égalité de traitement vis-à-vis des personnes en situation de handicap, en particulier en matière de formation et de rémunération.

4.2.3. Actions visant le retour à l'emploi des salariés en situation de handicap (arrêt, inaptitude, en cours de reclassement ou reconversion)

En cas d'absence prolongée du salarié pour maladie ou accident, justifiée par un arrêt de travail, l'entreprise anticipe les modalités de retour en collaboration avec le service de prévention et de santé au travail et le salarié en vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés. L'entreprise associera le manager dans le cadre de sa politique d'accompagnement au retour à l'emploi.

En cas d'absence du salarié pour maladie ou accident, justifiée par un arrêt de travail, d'une durée de plus de trente jours, une visite de pré-reprise dans le cadre de l'article R. 4624-29 du code du travail peut être organisée par le médecin du travail, à l'initiative du médecin du travail, du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié. Cette visite est programmée dans le but d'anticiper les modalités de retour dans l'emploi ou de reclassement et en vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail.

L'entreprise fournira tous ses efforts pour reclasser le salarié en situation de handicap déclaré inapte, en mobilisant le cas échéant, des actions de formation et/ou d'adaptation au poste.

4.2.4. Accompagnement de proximité à la reconversion ou au reclassement de travailleurs inaptes

Les entreprises du médicament partagent le constat que les entreprises en recherche de reclassement pour un salarié inapte sont parfois limitées dans leurs possibilités en interne, mais qu'en parallèle d'autres entreprises pourraient être intéressées par de tels profils.

Dans ce cadre, les entreprises tâcheront, dans la mesure du possible, de s'associer aux démarches engagées par HandiEM en ce sens, notamment au travers de leurs parties prenantes internes (RH, référent handicap, direction...).

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste, ou qu'un avis d'aptitude avec réserve est délivré, les entreprises mettront en œuvre les actions de formation permettant d'aboutir à l'adaptation de poste ou au reclassement du salarié.

Article 5 | Recours au secteur protégé et adapté

Les entreprises s'engagent à conclure des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises du secteur protégé et adapté. Le recours à la sous-traitance constitue en effet une première étape vers l'emploi des personnes en situation de handicap.

Il est rappelé, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, que dans ce cadre les entreprises sont tenues à un devoir de vigilance.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle les dépenses supportées directement par l'entreprise afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services qu'elle passe avec :

- des entreprises adaptées (EA) ;
- des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ;
- des travailleurs indépendants handicapés (TIH) reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail (art. L. 5212-10-1 du code du travail) ;
- des salariés en situation de handicap bénéficiant d'un portage salarial et reconnus BOETH (bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés).

Pour renforcer l'appui au secteur protégé et adapté, HandiEM facilite la mise en relation entre les différents acteurs du secteur par le biais d'une plateforme dédiée.

Pour développer les liens entre ce secteur et l'entreprise, des actions de sensibilisation sont mises en œuvre auprès des décideurs achats comme la visite d'ESAT et d'EA. Le comité social et économique (CSE) est également sensibilisé, notamment sur les prestations pouvant être proposées dans le cadre des activités sociales et culturelles.

Seules peuvent être imputées les aides en moyens et en compétence aux EA, ESAT et les TIH par :

- des aides à la formation : des établissements ou des entreprises peuvent former les managers l'encadrement du secteur protégé à leurs méthodes et techniques, contribuant ainsi à une amélioration qualitative et quantitative de leurs prestations. Par ailleurs, des actions de formation dédiées aux usagers/salariés du secteur adapté/protégé peuvent être proposées par HandiEM afin de favoriser notamment la professionnalisation et le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- des aides techniques : la mise à disposition de matériel, des interventions et conseils dans différents domaines (méthodes, études, gestion de production, qualité, ergonomie, comptabilité...) peuvent aider ces structures à se développer, se stabiliser et se positionner sur de nouveaux marchés.

Article 6 | *Le suivi de l'accord dans l'entreprise et dans la branche*

Le suivi de la mise en œuvre de la politique en matière de handicap au niveau des entreprises sera assuré par HandiEM par l'intermédiaire des chargés de mission qui ont notamment pour missions d'accompagner les entreprises dans leurs plans d'action, de suivre la mise en œuvre de leur politique, de les orienter et/ou réorienter en cas de besoin. Cet accompagnement personnalisé sera mis en œuvre pour l'ensemble des entreprises, peu important leur taux d'emploi. En effet, il est essentiel que les entreprises soient accompagnées de manière régulière pour que leur politique en matière de handicap soit efficiente et pérenne

En ce qui concerne le suivi au niveau de la branche, l'accès aux données chiffrées des entreprises (DOETH, nombre et aides mobilisées ...), sera possible via l'Agefiph. HandiEM et le Leem s'assureront de la disponibilité des chiffres et de leur communication auprès des partenaires sociaux de la branche.

Par ailleurs, HandiEM aura pour objectif de suivre l'ensemble des données relatives aux partenariats, aux événements ainsi qu'aux autres projets portés par elle comme les webinaires ou les forums emploi et toute action engagée.

Enfin, dans le cadre de son rôle en matière sociale, le CSE sera informé, au moins une fois par an notamment dans le cadre de l'information consultation sur la politique sociale, de la mise en œuvre et du suivi de la politique en matière de handicap au sein de l'entreprise.

Article 7 | *Entrée en vigueur et durée de l'accord*

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2026.

Il est conclu à durée déterminée et jusqu'au 31 décembre 2028.

Il est en outre rappelé que le présent accord est soumis aux dispositions des articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord.

À l'issue de cette période, les partenaires sociaux se réunissent pour faire le bilan de cet accord. Il ne peut y avoir de reconduction tacite.

Article 8 | *Extension, dépôt, agrément et entreprises de moins de 50 salariés*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord collectif.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris, le 9 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord interbranche du 15 avril 2026

relatif aux travailleurs en situation de handicap et aux proches aidants

NOR : ASET2650629M

IDCC : 489, 3238

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

CAP ;

UNIDIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit notamment dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui a réformé l'emploi des travailleurs en situation de handicap, ainsi que dans le cadre de la négociation prévue à l'article L. 2241-13 du code du travail, qui porte sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Il est le fruit d'une négociation que les partenaires sociaux ont décidé d'engager sur cette thématique dans le cadre d'une démarche volontariste, conscients du rôle que les branches, au même titre que les partenaires sociaux en entreprise, peuvent jouer en matière d'inclusion, en faveur des travailleurs en situation de handicap, au service de l'attractivité de ses filières.

En l'absence de dispositions conventionnelles spécifiques préexistantes traitant de l'emploi des travailleurs en situation de handicap, et au-delà du seul respect des obligations issues du cadre législatif et réglementaire, cet accord se fixe pour ambition de :

- promouvoir et développer l'emploi des travailleurs en situation de handicap ;
- contribuer à leur maintien dans l'emploi ;
- favoriser leur formation ;
- conserver les compétences et en attirer de nouvelles dans un contexte tendu en matière d'attractivité ;
- prendre en compte la situation des salariés ayant à charge un proche en situation de handicap ;
- renforcer le dialogue social en entreprise autour de cette thématique ;
- informer et sensibiliser les entreprises et salariés et, plus largement, tous les acteurs clés des entreprises des branches impliqués dans la mise en place d'une politique handicap ;
- penser l'organisation du travail avec pour visée de permettre aussi aux travailleurs en situation de handicap et à ceux atteints d'une maladie chronique d'effectuer leur travail dans les meilleures conditions (aménagement de poste, etc.) ;
- impulser des pratiques managériales favorables à l'inclusion et à l'intégration des travailleurs et des travailleuses en situation de handicap au sein du collectif de travail ;
- refuser et condamner les pratiques discriminatoires envers ces travailleurs.

Afin de disposer d'un diagnostic qualitatif et quantitatif sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap, les partenaires sociaux se sont appuyés sur l'étude paritaire « branche industrie papier carton : états des lieux de l'emploi de profils peu représentés » qui a été réalisée en janvier 2025 sous l'égide de la CPNEF et l'appui de l'OPCO 2i.

Cet accord ne dispense pas les entreprises concernées de leurs obligations légales en matière d'emploi des travailleurs en situation de handicap. Il ne fera pas, par conséquent, l'objet d'une demande d'agrément auprès du ministère du travail.

Les parties rappellent, en effet, qu'en application des articles L. 5212-2 et suivants du code du travail, les employeurs d'au moins vingt salariés sont soumis notamment à l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap, mutilés de guerre et assimilés dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

Les entreprises sont tenues, dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail prévue à l'article L. 2242-17 du code du travail, d'évoquer les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord interbranche est conclu dans les champs d'application de la convention collective nationale du cartonnage du 17 avril 2019 (IDCC 0489) et de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

Concernant la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238), le présent accord interbranche s'insère en annexe de la convention.

Bénéficiaires de l'accord. Définition de la notion de handicap

Conformément à l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles, constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son

environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Selon l'Agefiph, les altérations mentionnées ci-dessus peuvent être classées en plusieurs familles de handicap, visibles ou invisibles :

- handicap moteur (lombalgie, TMS, paralysie, AVC...) ;
- handicap psychique (névrose, dépression, addictions, TOC...) ;
- handicap mental (trisomie 21, syndrome x fragile...) ;
- handicap cognitif (troubles de déficit de l'attention, autisme, hyper activité, troubles DYS...) ;
- handicap sensoriel (handicap auditif et handicap visuel...) ;
- maladies chroniques ou invalidantes (cancer, diabète, hypertension, endométriose...).

Par ailleurs, l'article L. 5213-1 du code du travail précise qu'« 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 ».

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est attribuée aux travailleurs en situation de handicap qui en font la démarche auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Dans ce cadre, la maison départementale de personnes handicapées (MDPH) exerce une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées. Elle fournit également l'aide nécessaire à la mise en œuvre des décisions prises par la CDAPH, ainsi que l'accompagnement et les médiations que cette mise en œuvre peut requérir.

Article 2 | Les acteurs et leurs missions

Le recrutement et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap, comme plus globalement le déploiement d'une démarche active en la matière, implique la mobilisation de multiples acteurs internes à l'entreprise, notamment :

- la direction pour définir et déployer une politique handicap en son sein et engager l'ensemble du personnel ;
- les managers et les équipes RH pour permettre la mise en œuvre effective de la politique handicap au sein de l'entreprise et dont le rôle est déterminant dans le recrutement, le maintien dans l'emploi et l'accompagnement du travailleur concerné ;
- le référent « handicap » : il est rappelé que les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner un référent chargé d'orienter, informer et accompagner les travailleurs en situation de handicap ;
- chaque salarié de l'entreprise, acteur en matière d'inclusion ;
- les instances représentatives du personnel en tant que relais auprès des salariés dans l'entreprise et au regard de leurs attributions légales en la matière ;
- tuteurs (alternants et apprentis) ;
- assistant social.

Il convient également d'associer les acteurs externes à l'entreprise pour garantir l'action la plus complète grâce à l'accompagnement de professionnels du sujet du handicap, notamment :

- les services médico-sociaux ou de prévention et de santé au travail en tant que conseils, et accompagnants des travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise ;
- l'Agefiph ;
- les MDPH ;
- Cap emploi ;

- l’OPCO 2i (et notamment son partenariat avec l’Agefiph) ;
- les entreprises adaptées ;
- les ESAT ;
- les organismes de mutuelle ou de prévoyance ;
- tout prestataire d’appui spécifique.

Enfin, les parties signataires s’engagent à tenir un rôle déterminant dans la promotion du présent accord auprès des entreprises et salariés des branches de l’industrie papier carton.

Article 3 | Actions de communication et de sensibilisation

Il est reconnu que l’information, la sensibilisation et la communication sont des éléments essentiels pour construire, soutenir et amplifier des actions en faveur de l’emploi des travailleurs en situation de handicap.

Des actions en matière de communication peuvent modifier progressivement les comportements, accélérer l’évolution des mentalités et ainsi créer un climat de confiance propice à l’engagement des démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap.

3.1. Par les branches

Les parties au présent accord, tant du côté patronal que syndical, s’engagent à promouvoir la politique en faveur de l’emploi des travailleurs en situation de handicap auprès de l’ensemble des salariés et des entreprises de la branche comme auprès des acteurs externes.

À cet effet, elles s’engagent à réaliser périodiquement des actions de promotion de cet accord via leurs outils de communication à leur disposition (site internet, réseaux sociaux, instances internes, flyer, webinaire...), par exemple lors de la semaine du handicap.

Les branches seront aussi proactives dans la construction avec l’OPCO 2i d’un partenariat avec l’Agefiph, notamment afin de diffuser auprès des entreprises et salariés l’ensemble des outils de l’Agefiph et de promouvoir les actions de sensibilisation et de formation sur le thème du handicap.

En outre, afin d’encourager les entreprises à négocier sur le sujet du handicap, en particulier dans les PME, les branches accompagnent les entreprises, le cas échéant, en leur proposant un modèle type d’accord d’entreprise relatif au handicap.

3.2. Par les entreprises

Le rôle des acteurs internes à l’entreprise dans la sensibilisation et la communication est primordial pour la mise en place et à la réussite d’une politique d’emploi de travailleurs en situation de handicap.

Ainsi les partenaires signataires encouragent les entreprises à prévoir des actions de communication sur le sujet par tous moyens (affichage, intranet, évènements, etc.) et/ou à mener des actions de sensibilisation de leurs salariés, notamment avec l’aide d’organismes compétents comme l’Agefiph ou par exemple à l’occasion de la participation à la semaine du handicap ou la semaine européenne pour l’emploi des personnes handicapées (SEEPH).

L’employeur informe le comité social et économique de la signature de cet accord. Par ailleurs, le CSE doit avoir à disposition, via la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), les informations nécessaires dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l’entreprise, notamment l’évolution de l’emploi des travailleurs en situation de handicap et les mesures prises pour le développer.

Les entreprises devront également relayer par tous moyens à leurs salariés les informations diffusées par la branche, dont le présent accord.

Il s'agira d'améliorer la connaissance du handicap en général, notamment de lever les idées reçues, faire évoluer la perception du handicap dans l'entreprise, contribuer à une bonne réussite de l'intégration de travailleurs en situation de handicap nouvellement embauchés, ou expliquer le fonctionnement de la RQTH afin de lever les freins aux déclarations.

Par ailleurs, la branche rappelle que certains frais engagés par l'entreprise au titre de la formation et de la sensibilisation de l'ensemble des salariés dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap peuvent faire partie des dépenses prévues par la loi pouvant être déduites à hauteur de 10 % maximum de la contribution liée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Article 4 | Favoriser l'accès à l'emploi des travailleurs en situation de handicap

4.1. Accès à l'emploi, insertion et non-discrimination

Il est rappelé, qu'en respect de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucun candidat à un emploi ne peut être écarté d'une procédure de recrutement en raison de son handicap, ni faire l'objet d'une quelconque discrimination, quelle qu'en soit la nature et la forme. En conséquence, les entreprises s'engagent à ne faire aucune discrimination dans leurs pratiques d'embauches relatives à la situation de handicap des candidats.

Afin de favoriser l'emploi des travailleurs en situation de handicap et développer la recherche de candidats, les entreprises :

- s'engagent à indiquer dans leurs offres d'emploi, dans la mesure du possible, que le poste est ouvert aux candidats en situation de handicap ;
- sont encouragées à diversifier leurs canaux de recrutement, notamment par la diffusion de leurs offres d'emploi sur des canaux dédiés (Cap emploi, hanploi.com, espace-emploi. agefiph.fr, cabinets de recrutement dédiés aux personnes en situation de handicap, la bonne alternance, l'APEC) ;
- ouvrent leur recherche de candidats à l'alternance ou en stage aux personnes en situation de handicap.

Les entreprises prêtent une attention particulière à l'accueil des travailleurs en situation de handicap :

- en veillant à ce que leur processus d'intégration des nouveaux travailleurs soit bien adapté à ces salariés ;
- en mettant à disposition des travailleurs en situation de handicap des informations sur les différents dispositifs d'aides dans l'entreprise auxquelles ils ont droit.

Il est rappelé que des aides externes, financières comme opérationnelles, sont possibles pour les entreprises et les salariés, notamment par l'intermédiaire de l'Agefiph, comme l'aide financière à l'embauche en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation d'une personne en situation de handicap, le conseil et l'accompagnement emploi handicap, l'étude ergonomique ou l'appui spécifiques, ou encore les fonds paritaires frais de santé (FPFS).

En outre, les parties au présent accord encouragent les entreprises à sensibiliser et former régulièrement managers et équipes RH aux méthodes du recrutement inclusif.

4.2. Recours au secteur protégé et adapté

Si l'embauche directe est à privilégier, les contrats de sous-traitance auprès des entreprises adaptées (EA), des établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT) ou des travailleurs indépendants handicapés (TIH) sont de véritables atouts pour le recrutement indirect

des travailleurs en situation de handicap et leur inclusion. Le recours à la sous-traitance par le biais du secteur protégé et adapté permet aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle dans un milieu aménagé en fonction de leurs besoins et de leurs aptitudes afin qu'ils puissent par la suite conserver un emploi.

De plus, le recours aux EA, ESAT et TIH permet de favoriser le passage d'un établissement du secteur protégé vers le milieu ordinaire de travail.

Les dépenses réalisées avec les entreprises adaptées peuvent être déduites sous certaines conditions par l'entreprise du montant de sa contribution annuelle dans une limite de 50 % ou 75 % du montant de la contribution attachée à la déduction des dépenses réalisées avec le secteur adapté/protégé.

D'autre part, des acteurs externes à l'entreprise permettent d'apporter un soutien financier ou un appui, notamment :

- l'Agefiph qui permet de faciliter et amplifier les passerelles entre milieu protégé, adapté et milieu ordinaire en développant les relations avec les EA, les ESAT et TIH ;
- l'État, conformément à l'article L. 5213-10 du code du travail qui peut attribuer une aide financière du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap aux entreprises soumises à l'obligation d'emploi afin de faciliter la mise ou la remise au travail en milieu ordinaire de production.

4.3. Intégration du travailleur

Afin d'accompagner au mieux un travailleur en situation de handicap nouvellement embauché dans l'entreprise, les entreprises sont encouragées à mettre en œuvre un accueil spécifique afin d'assurer son intégration et d'identifier les éventuels aménagements à mettre en place à son arrivée, en lien avec les organismes compétents.

L'intégration du travailleur en situation de handicap devra être préparée en l'associant. Ainsi, un entretien est préconisé entre l'entreprise et le travailleur nouvellement embauché dans les premiers mois d'embauche, afin notamment de faire un bilan de son intégration et des aménagements à mettre en œuvre.

Il est rappelé que l'Agefiph propose des dispositifs d'accompagnement de l'accueil et l'intégration d'un travailleur en situation de handicap par le biais d'aides spécifiques comme l'aide financière à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap, ou l'aide à l'adaptation des situations de travail des personnes en situation de handicap.

Le médecin du travail est de son côté un acteur d'intégration du travailleur nouvellement recruté en situation de handicap, en aidant à évaluer la situation et proposer des aménagements destinés à compenser le handicap dès l'embauche.

Enfin, la sensibilisation de l'ensemble des salariés est l'une des actions structurantes d'une politique handicap. Cette sensibilisation vise à intégrer dans la culture du collectif de travail le réflexe de l'inclusion des travailleurs en situation de handicap afin de faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi.

4.4. Référent handicap

Toute entreprise employant au moins 250 salariés doit désigner un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les travailleurs en situation de handicap. Le volontariat doit être privilégié dans le cadre de cette désignation. Le CSE est informé du nom de la personne désignée.

- L'employeur doit s'assurer que son référent handicap dispose :
- d'une mission clairement définie ;

- d'un temps dédié à son activité ;
- de la mise à disposition de ressources qui contribuent à sa professionnalisation (outillage, formation, veille, échanges de pratiques...).

Le référent handicap doit se faire accompagner et former par un organisme compétent tel que l'Agefiph. Lorsque cette formation fait partie des formations éligibles dans le plan de développement de compétence, la formation se tient pendant le temps de travail.

Lorsqu'elles ont un effectif de moins de 250 salariés, les parties au présent accord recommandent aux entreprises de prévoir la mise en place d'un accompagnement spécifique en l'absence de référent handicap.

Article 5 | *Maintien dans l'emploi*

L'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs en situation de handicap :

- d'accéder à un emploi ;
- ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification ;
- de l'exercer ;
- ou d'y progresser ;
- ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Lorsqu'un travailleur en situation de handicap est déclaré inapte, l'exigence générale de recherche d'un reclassement doit être combinée avec les garanties d'adaptation prévues à l'article L. 5213-6 du code du travail.

À ce titre, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs concernés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. Il s'assure que les logiciels installés sur le poste de travail des travailleurs en situation de handicap et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. Il s'assure également que le poste de travail des travailleurs en situation de handicap est accessible en télétravail. Le refus de prendre de telles mesures peut être constitutif d'une discrimination.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Il est également rappelé qu'il est prévu un maintien de la rémunération d'un salarié déclaré inapte sur le fondement de l'article 36 de la convention collective papiers cartons (IDCC 3238).

5.1. Aide à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une démarche personnelle et volontaire. Elle permet d'obtenir une reconnaissance administrative de son handicap et donne accès à des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi et renforce les droits des travailleurs en situation de handicap.

Tout d'abord, les parties au présent accord rappellent l'importance de mener des actions d'information et de sensibilisation des salariés sur l'intérêt d'obtenir une RQTH, ainsi que sur les démarches administratives à réaliser.

D'autre part, le travailleur peut se faire accompagner par l'assistance sociale ou le service de prévention au travail. Il existe également des procédures spécifiques dans certaines régions. Par exemple, en région Île-de-France, une procédure accélérée pour les demandes de RQTH,

dans le cadre du maintien dans l'emploi. Cette procédure accélérée est initiée par le médecin du travail en lien avec le travailleur.

Au regard de la complexité des démarches relatives à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et de la volonté des entreprises de soutenir et d'encourager les travailleurs concernés, les signataires souhaitent les faciliter.

Les travailleurs bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée par année civile, fractionnable en cas de besoin avec l'accord de l'employeur, afin de se rendre à la maison départementale de personnes handicapées (MDPH) en vue de la demande de RQTH ou de son renouvellement.

Cette autorisation d'absence sera accordée sur justificatif (ceux-ci pouvant être fourni dans un délai raisonnable) et en respectant un délai de prévenance de 15 jours ouvrables. Elle ne peut entraîner une perte de rémunération.

5.2. Adaptation du poste de travail

Les entreprises mettent en œuvre des actions de prévention visant à assurer le maintien dans l'emploi de leurs travailleurs en situation de handicap. Les actions d'adaptation du poste d'un travailleur en situation de handicap sont susceptibles de se poser, notamment :

- si le handicap du travailleur évolue ;
- suite à un accident ou une maladie ;
- si son aptitude médicale est remise en cause au regard de son handicap et si le poste de travail évolue ;
- si l'environnement de travail évolue.

Des aides spécifiques et accompagnements sont susceptibles d'être mises en œuvre notamment via Cap emploi, la CARSAT ou l'Agefiph afin d'accompagner les dépenses liées aux aménagements qui pourraient s'avérer nécessaires, tels que l'aide à l'adaptation des situations de travail des travailleurs en situation de handicap, l'aide liée à la reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) ou l'aide à la recherche et mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Des études ergonomiques peuvent également être menées afin de faciliter le maintien dans l'emploi ou envisager l'évolution professionnelle d'un travailleur reconnu en handicapé. L'employeur peut être accompagné par le référent handicap pour les adaptations au poste de travail et par le service de santé au travail.

5.3. Aménagement des horaires et télétravail

L'entreprise examine, en liaison avec le travailleur en situation de handicap et avec, le cas échéant, le médecin du travail, les aménagements pouvant être apportés à son temps de travail (horaires adaptés, travail à temps partiel...) afin de favoriser son accès à l'emploi ou son maintien dans l'emploi.

Lorsqu'il est pratiqué dans l'entreprise, le télétravail peut être utilisé comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap ou pour contribuer à leur maintien en emploi.

Conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, en l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsqu'une demande de télétravail est effectuée par un travailleur en situation de handicap, l'employeur motive par écrit, le cas échéant, sa décision de refus. Par ailleurs, lorsqu'un accord collectif sur le télétravail est négocié ou une charte est établie par l'employeur, il précise les modalités d'accès des travailleurs en situation de handicap au télétravail en application des règles légales.

5.4. Formation

Accès à la formation pour les travailleurs en situation de handicap

L'entreprise doit pouvoir être en mesure de proposer des parcours de formation adaptés aux besoins des apprenants au regard de leur handicap.

Dans le cadre de l'organisation des formations, les entreprises s'assurent de l'accessibilité des locaux ainsi que de l'adaptation des formations à différents types de handicaps (modules de formation sous-titrés par exemple).

Développement de formation à l'inclusion

Les parties au présent accord encouragent les entreprises à utiliser la formation des travailleurs de l'entreprise au handicap comme levier de sensibilisation, notamment :

- les services des ressources humaines, tout particulièrement les personnes en charge du recrutement ;
- les référents handicap, ainsi que les parrains internes, lorsqu'ils existent ;
- les managers ayant un travailleur en situation de handicap au sein de leur équipe ;
- les institutions représentatives du personnel.

Des modules d'appui à la professionnalisation en la matière, les modul'pro, sont proposés notamment par l'Agefiph sur :

- la connaissance du handicap ;
- le recrutement et maintien dans l'emploi ;
- les services et aides mobilisables.

Rôle de la branche

Les parties au présent accord s'engagent, dans le cadre de leur participation aux instances paritaires de la formation professionnelle, notamment IPC Campus et OPCO 2i, à promouvoir et à développer une offre de diplôme, certification, qualification et formation professionnelle prenant en compte les spécificités liées aux travailleurs en situation de handicap.

5.5. Visite médicale du travailleur en situation de handicap (hors médecine du travail)

Les travailleurs en situation de handicap, dont le handicap nécessite de se rendre à une visite médicale ou à un examen de contrôle, bénéficient pour s'y rendre d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée par année civile, fractionnable en cas de besoin avec l'accord de l'employeur.

Cette autorisation d'absence est accordée sur justificatif et en respectant un délai de prévenance de 15 jours ouvrables. Elle ne peut entraîner une perte de rémunération.

5.6. Action logement

Les partenaires sociaux soulignent que les conditions d'accessibilité et d'adaptation du logement des travailleurs en situation de handicap facilitent leur intégration professionnelle. De ce fait, les signataires souhaitent mettre en avant l'existence de moyens financiers afin d'assurer aux travailleurs en situation de handicap des aides au logement ou la possibilité de réaliser des aménagements de leur logement rendus indispensables pour leur handicap.

Par exemple, afin d'accompagner le travailleur en situation de handicap, handicapé dans sa vie quotidienne, action logement accorde des aides financières dans le but d'aménager le logement ainsi que dans la concrétisation d'un projet d'achat immobilier. De même, l'existence d'un handicap constitue un critère de priorité pour l'attribution d'un logement social attribué par cet organisme.

6.1. Congé pour survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez un enfant de salariés

Les articles L. 3142-1 et suivants du code du travail instaurent le droit pour le salarié à un congé exceptionnel pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

Conscientes de l'impact de ce type d'évènement sur la vie familiale et professionnelle d'un salarié, les parties signataires rallongent le congé légal de cinq jours par deux journées supplémentaires.

Par ailleurs, le salarié bénéficie ensuite d'une journée de congé par année civile sur toute la durée du handicap, de la pathologie ou du cancer pour les enfants de moins de 18 ans.

Les jours de congés mentionnés au présent article sont des jours ouvrés.

Ces congés sont accordés sur justificatif médical, en respectant un délai de prévenance de 15 jours ouvrables. Ils ne peuvent entraîner une perte de rémunération.

6.2. Accompagner les salariés proches aidants

Il est rappelé l'existence du congé de proche aidant prévu aux articles L. 3142-16 et suivants du code du travail pour les salariés amenés à s'occuper de certaines personnes en situation de handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie.

Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié. Il ne peut excéder, renouvellement compris, la durée de trois mois en entreprise et d'un an pour l'ensemble de la carrière. Il peut ouvrir droit à des aides financières, notamment l'allocation journalière du proche aidant (AJPA).

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Pour rappel, d'autres dispositifs sont mobilisables selon la situation personnelle du salarié, notamment :

- des congés exceptionnels accordés en cas de survenance de certaines pathologies (congé de solidarité familiale, congé de présence parentale, etc.) ;
- des aides financières ou des dispositifs d'accompagnement (allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, allocation journalière de présence parentale, aide à domicile, services favorisant l'inclusion en accueil collectif de mineurs, etc.).

Compte tenu de leur diversité, il est recommandé de se rapprocher de l'ensemble des organismes concernés afin de s'informer des conditions d'attribution et de l'actualité de ces aides.

6.3. Don de jours de repos à un salarié proche aidant

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 3142-25-1 du code du travail, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, son conjoint, son concubin, son partenaire lié par un Pacs, un ascendant, un descendant ou un enfant dont il assume la charge.

Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

Le salarié bénéficiant d'un ou de plusieurs jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Les entreprises de la branche favoriseront l'utilisation de ce dispositif et sont incitées à soutenir la démarche des salariés en accordant dans la mesure du possible des congés ou/et des autorisations d'absence complémentaires (par exemple par le biais d'abondement).

Par ailleurs, quand elles en ont la possibilité, les entreprises accordent aux salariés aidants de personnes en situation de handicap qui en font la demande la possibilité de cumuler des RTT ou d'accoler des congés afin de se rendre disponibles sur de plus longues périodes auprès des personnes en situation de handicap dont elles s'occupent.

Article 7 | Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension, pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 | Conditions d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} juin 2026 pour une durée indéterminée.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le code du travail

Les compensations de cet accord ne se cumulent pas avec les usages ou accords d'entreprise ayant le même objet ou la même cause.

Fait à Paris, le 15 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 61 du 22 octobre 2025

relatif à l'indemnité de licenciement

NOR : ASET2650631M

IDCC : 953

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

CNCT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

UNSA CS ;

FGA CFTD ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'article R. 1234-2 du code du travail précise que l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 1234-9 dudit code, ne peut être inférieure à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans et 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Dans son article 15 relatif à l'indemnité de licenciement, la convention collective nationale de la charcuterie de détail pose sans ambiguïté le principe que celle-ci est égale à l'indemnité légale de licenciement en énonçant que « l'indemnité de licenciement due au salarié est calculée selon la formule légale ».

Rédigé en 2009, cet article fait ensuite allusion à l'ancien montant de l'indemnité légale de licenciement (« elle est égale à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise, auquel s'ajoutent 2/15 de mois de salaire par année au-delà de 10 ans d'ancienneté »).

Bien qu'une indemnité conventionnelle de licenciement inférieure à l'indemnité légale ne soit pas applicable en vertu notamment de l'article R. 1234-2 du code du travail précité et que les droits des salariés ne puissent en aucun cas être lésés, les partenaires sociaux de la branche souhaitent réactualiser le texte de l'article pour éviter tout risque d'erreur.

Ceci étant exposé, les membres de la CPPNI de la charcuterie de détail ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de la charcuterie de détail (IDCC 953).

Il est rappelé que les entreprises de la branche étant majoritairement des TPE dont l'effectif moyen est de 5 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans les accords négociés au sein de la présente CPPNI.

Article 2 | Modification de l'article 15 relatif à l'indemnité de licenciement

L'article 15 de la CCN de la charcuterie de détail du 1^{er} décembre 1977 réécrite par avenant du 4 avril 2007 est modifié comme suit :

« L'indemnité de licenciement due au salarié est calculée selon la formule légale.
Sauf faute grave ou lourde, elle bénéficie au salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 8 mois dans l'entreprise. Elle est égale à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise, auquel s'ajoutent 1/3 de mois de salaire par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.
Le point de départ pour la détermination de l'ancienneté acquise au titre du contrat en cours est la date anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise ; si une année est incomplète, l'indemnité sera proportionnelle au nombre de mois effectués.
Si le salarié avait été employé précédemment, il y a lieu d'appliquer les dispositions de l'article 9. Le salaire servant de base de calcul à l'indemnité est le salaire brut moyen des 3 ou des 12 derniers mois selon le résultat le plus favorable au salarié. L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute grave ou lourde. »

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Article 4 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5 | Notification, publicité et extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 22 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 17 avril 2026

relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2027

NOR : ASET2650638M

IDCC : 1516

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

SYCFI ;

Les acteurs de la compétence ;

SYNOFDES,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant détermine les salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2027 dans la branche des organismes de formation.

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation rappellent que toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, définissent la politique salariale de leur structure en respectant les salaires minima conventionnels annuels bruts correspondant aux niveaux de classification auxquels les salariés sont positionnés.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche des organismes de formation confirment leur engagement sur le sujet de l'égalité professionnelle, entendue comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. C'est un élément primordial d'un secteur dont l'objet est de participer au développement des compétences des individus, vecteur d'émancipation de la personne dans son parcours professionnel et personnel.

En conséquence, elles y attachent une attention particulière pour toute négociation et conclusion d'accord conventionnel portant sur les conditions d'emploi et de travail des salariés

ainsi que les garanties qui leur sont applicables, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, aux mobilités, aux promotions, à l'articulation des temps de vie et de rémunération.

En tout état de cause, elles soulignent que les textes conclus dans la branche s'appliquent de façon égale aux femmes et aux hommes.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs s'engagent également à participer et mettre en œuvre des actions qui contribuent à faire évoluer les représentations sur les femmes et à lutter contre les préjugés et stéréotypes liés aux genres.

Elles soulignent par ailleurs que les stipulations du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant s'applique 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 six mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

En revanche, le présent avenant ne peut s'appliquer à Wallis-et-Futuna et à la Polynésie française dans lesquelles s'applique le régime de spécialité législative.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2027

Les partenaires sociaux décident d'une revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2027.

La grille des salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2027 est la suivante :

Palier	Fourchette de coefficient	Salaire minimum conventionnel annuel brut 2027 (base : durée du travail annuelle à temps complet)
1	De 100 à 109	22 532,19 €
2	De 110 à 119	22 587,11 €
3	De 120 à 132	22 694,42 €
4	De 133 à 144	22 723,04 €
5	De 145 à 157	22 803,24 €
6	De 158 à 170	22 853,94 €
7	De 171 à 185	23 012,65 €
8	De 186 à 199	24 406,55 €
9	De 200 à 206	25 197,16 €
10	De 207 à 213	26 115,29 €
11	De 214 à 219	26 972,42 €
12	De 220 à 226	27 707,11 €

Palier	Fourchette de coefficient	Salaire minimum conventionnel annuel brut 2027 (base : durée du travail annuelle à temps complet)
13	De 227 à 233	28 564,22 €
14	De 234 à 239	29 421,36 €
15	De 240 à 245	30 156,03 €
16	De 246 à 251	30 890,70 €
17	De 252 à 257	31 625,39 €
18	De 258 à 263	32 360,06 €
19	De 264 à 269	33 094,74 €
20	De 270 à 277	33 829,41 €
21	De 278 à 285	34 808,98 €
22	De 286 à 293	35 615,67 €
23	De 294 à 301	36 324,07 €
24	De 302 à 309	37 291,80 €
25	De 310 à 349	37 650,44 €
26	De 350 à 399	41 790,95 €
27	De 400 à 449	47 427,99 €
28	De 450 à 499	52 804,89 €
29	De 500 à 549	58 414,28 €
30	De 550 à 599	64 023,67 €
31	À partir de 600	69 633,07 €

S'agissant de salaires minima annuels, l'appréciation de leur respect se fait au terme de l'année (ou à la date de rupture du contrat de travail en cas de rupture antérieure au 31 décembre). Si, au 31 décembre 2027, le salarié bénéficiaire n'a pas perçu le salaire minimum annuel conventionnel prévu pour l'année, il bénéficie d'une régularisation de salaire dont le montant est égal à la différence entre le salaire minimum conventionnel qui lui est dû pour l'année civile 2027 et le salaire annuel réellement perçu.

Article 3 | Mention du salaire minimum conventionnel annuel brut sur le bulletin de salaire

Les partenaires sociaux rappellent que chaque entreprise doit matérialiser à titre informatif sur le bulletin de paie le salaire minimum conventionnel annuel brut correspondant au niveau de classification de chacun des salariés qu'elle emploie.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2027.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 5 | Notification, dépôt et demande d'extension

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Les parties signataires en demandent l'extension au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 17 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

BÂTIMENT

IDCC : 1596 | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Avenant du 10 avril 2026

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} mai 2026
(Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2650625M

IDCC : 1596

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 :

CFTC Centre ;

CFDT Centre-Val de Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12-8 et 12-9 de la convention collective du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (occupant jusqu'à 10 salariés), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les indemnités relatives aux petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Centre-Val de Loire.

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 les indemnités relatives aux petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région à compter du 1^{er} mai 2026.

Article 3

L'indemnité de repas est fixée à 11,17 €.

Article 4

Indemnités de transport

- Zone 1A (0 à 3 km) = 0,54 €.
- Zone 1B (3 à 10 km) = 3,82 €.
- Zone 2 (10 à 20 km) = 8,03 €.
- Zone 3 (20 à 30 km) = 11,87 €.
- Zone 4 (30 à 40 km) = 16,43 €.
- Zone 5 (40 à 50 km) = 21,02 €.

Article 5

Indemnités de trajet

- Zone 1A (0 à 3 km) = 0,42 €.
- Zone 1B (3 à 10 km) = 2,63 €.
- Zone 2 (10 à 20 km) = 4,29 €.
- Zone 3 (20 à 30 km) = 5,28 €.
- Zone 4 (30 à 40 km) = 6,62 €.
- Zone 5 (40 à 50 km) = 8,25 €.

Article 6

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de dix salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière d'indemnités de petits déplacements au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 7

Le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail (DGT) conformément aux dispositions en vigueur, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Orléans (siège de la CAPEB région Centre-Val de Loire).

Article 8

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Orléans, le 10 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

BÂTIMENT

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

Avenant du 10 avril 2026 relatif aux salaires au 1^{er} mai 2026 (Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2650627M

IDCC : 1596

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 :

CFTC Centre ;
CFDT Centre-Val de Loire,

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 12-8 et 12-9 de la convention collective du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (occupant jusqu'à 10 salariés), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Centre-Val de Loire.

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 de la région à compter du 1^{er} mai 2026.

Grilles des salaires (au 1^{er} mai 2026)

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 806,21 euros ;
- la partie variable (PV) à 5,94 euros.

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal	Salaire horaire minimal
Ouvrier d'exécution position 1	150	1 823	12,02
Ouvrier d'exécution position 2	170	1 863	12,29
Ouvrier professionnel	185	1 907	12,57
Compagnon professionnel position 1	210	2 056	13,55
Compagnon professionnel position 2	230	2 175	14,35
Maître ouvrier ou chef d'équipe position 1	250	2 293	15,12
Maître ouvrier ou chef d'équipe position 2	270	2 412	15,91

Article 3

Par dérogation aux valeurs définies à l'article 1^{er}, le salaire minimal (horaire et mensuel) correspondant aux catégories ouvrier d'exécution position 1 – coef. 150 et ouvrier d'exécution position 2 – coef. 170 est déconnecté de la grille et fixé à la valeur indiquée.

Article 4

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de dix salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 5

Le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail (DGT) conformément aux dispositions en vigueur, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Orléans (siège de la CAPEB région Centre-Val de Loire).

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Orléans, le 10 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2026-02 du 5 janvier 2026 relatif à l'indemnisation des services d'astreinte et de garde

NOR : ASET2650620M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant vient préciser le fait que les montants visant à indemniser les gardes sur place et les astreintes du personnel médical des centres de lutte contre le cancer, tels que mentionnés à l'annexe 4, chapitre 1 de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer, sont fixes par la convention collective.

Le présent avenant porte modification des articles 2.6.3.1.2 et 2.6.3.2.2 de la convention collective nationale (CCN) des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

Article 1^{er} | Modification de l'article 2.6.3.1.2 de la convention collective

L'article 2.6.3.1.2 « Indemnisation du service d'astreinte » est désormais rédigé comme suit :

« Les montants relatifs à l'indemnisation de l'astreinte, des temps travaillés sur rappel pendant une période d'astreinte et des déplacements afférents – et non récupérés – sont précisés en annexe 4, chapitre 1. En cas de revalorisation du montant des astreintes dans le secteur public hospitalier, une demande de financement sera faite par la FNCLCC auprès des pouvoirs publics, afin de permettre une revalorisation de ces montants conventionnels.

Un régime indemnitaire local peut différer de cette rémunération afin de prendre en compte toute particularité locale de l'organisation de la permanence des soins. »

Article 2 | Modification de l'article 2.6.3.2.2 de la convention collective

L'article 2.6.3.2.2 « Organisation et indemnisation du service de garde sur place » est désormais rédigé comme suit :

« Pour les praticiens des CLCC devant assurer la continuité des soins et relevant des articles 2.2.1.1, 2.2.1.2 et 2.2.1.3 de la présente convention collective, la durée annuelle du travail pourra être portée, sur la base du volontariat, à 218 jours maximum, comprenant les gardes sur place à assurer dans le centre.

Les modalités de décompte et de suivi des journées ou des demi-journées travaillées au titre des gardes sur place sont fixées dans la limite de la durée légale maximum de 218 jours.

Le temps travaillé pendant les gardes – et non récupéré – ne pourra excéder chaque année le nombre de jours ou demi-jours compris entre la durée annuelle conventionnelle nationale des CLCC (211 jours dont 5 de FMC) ou locale, et la durée annuelle maximale légale de 218 jours dans le respect des règles du repos quotidien.

Les montants relatifs à l'indemnisation forfaitaire des gardes sur place et des déplacements éventuels sont précisés en annexe 4, chapitre 1. En cas de revalorisation du montant des gardes dans le secteur public hospitalier, une demande de financement sera faite par la FNCLCC auprès des pouvoirs publics, afin de permettre une revalorisation de ces montants conventionnels.

Un régime indemnitaire local peut différer de cette indemnité forfaitaire afin de prendre en compte toute particularité locale de l'organisation de la permanence des soins. »

Article 3 | Durée de l'avenant et entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 5 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 27 mai 2026 relatif aux salaires et à la valeur de point

NOR : ASET2650617M

IDCC : 2098

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

FIGEC ;
SIST ;
SNPA ;
SORAP ;
SP2C ;
SYNAPHE ;
SAR ;
CNET,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont signé le dernier accord salaires le 8 avril 2025 dont les termes ont été étendus par arrêté ministériel du 17 juin 2025 (JORF du 21 juin 2025).

Cet accord avait permis une revalorisation en deux temps des rémunérations minimales conventionnelles qui ont toutefois été rattrapées, pour les premiers coefficients de la grille, par la revalorisation du Smic intervenue au 1^{er} janvier 2026.

C'est dans ce contexte que les négociations se sont ouvertes dès le mois de janvier 2026, sans discontinuer jusqu'à la réunion de la CPPNI du 27 mai 2026.

À cette dernière réunion, le présent accord a été présenté sous forme de projet en prenant acte de la revalorisation du Smic prévue pour un montant de + 2,41 % au 1^{er} juin 2026.

Sans préjudice de la négociation salaires, les signataires ont entendu signer le présent accord pour permettre dans les meilleurs délais un maintien du pouvoir d'achat des salariés de la branche au travers d'une revalorisation de l'ensemble de la grille tout en poursuivant par ailleurs la négociation en cours, spécialement pour les premiers coefficients de la grille des minima conventionnels qui se trouvent *de facto* alignés au Smic en vigueur au 1^{er} juin 2026.

Conscients de l'intérêt de disposer d'une grille de salaire progressive et – comme rappelé dans l'accord du 8 avril 2025 – d'une aération entre les coefficients de la grille, les partenaires sociaux confirment donc, au travers de la signature du présent accord, leur volonté de poursuivre la négociation salaires 2026 y compris postérieurement à la conclusion du présent accord.

C'est dans ce cadre qu'il a été convenu ce qui suit, étant rappelé que, conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions conventionnelles de branche portant sur les rémunérations sont impératives et qu'elles ne peuvent pas faire l'objet, au travers d'un accord ou d'une convention d'un niveau inférieur, d'une dérogation dans un sens moins favorable pour les salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article premier.

Article 2 | Revalorisations

Les valeurs de point sont fixées à hauteur de :

– pour le statut employés :

– 4,006481 € pour le coefficient 120 ;

– 3,989359 € pour le coefficient 130 ;

– 3,972383 € pour le coefficient 140 ;

– 3,961864 € pour le coefficient 150 ;

– 3,953520 € pour les coefficients 160 à 190 ;

– 3,838260 € pour le statut techniciens, agents de maîtrise ;

– 3,760740 € pour le statut cadres.

Les indices de rémunération ne sont pas modifiés.

Pour le coefficient 120 revalorisé, le taux horaire brut s'élève à 12,31 €.

Les grilles de rémunérations mensuelles (annexe I) et annuelles (annexe II) garanties sont donc modifiées dans les conditions prévues en annexe au présent accord.

Article 3 | Caractère transitoire de certains coefficients

S'agissant du coefficient 120, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 6 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation patronale concernée.

S'agissant du coefficient 200, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 24 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation patronale concernée.

Il est rappelé que le caractère transitoire de ce coefficient a été convenu aux termes de l'accord du 16 mars 2020, entré en vigueur le 1^{er} septembre 2020.

S'agissant du coefficient 280, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation patronale concernée.

S'agissant du coefficient 290, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation patronale concernée.

La durée d'application des autres coefficients reste inchangée, s'agissant en particulier du caractère transitoire des coefficients 120, 130 et 140 pour les emplois d'hôte(sse) accueil/standard, d'hôte(sse) événementiel, d'animateur(trice) commercial(e) et d'optimisateur(trice) linéaire, ou des coefficients 120 et 140 pour les télésecrétaires et téléopérateurs(trices), tels que visés par les accords de classification antérieurs.

Article 4 | Modalités d'application de la grille annuelle (annexe II)

Article 4.1 | Les effectifs concernés par la grille annuelle visée à l'annexe II

Il s'agit des effectifs commerciaux, en charge de clientèle de chacune des sociétés du secteur concerné, et dont une partie de la rémunération est, par nature, variable, effectifs classés selon la grille de classification à partir du coefficient 280.

Article 4.2 | Les modalités de détermination de la grille de garantie annuelle de rémunération visée à l'annexe II

En complément de la grille des rémunérations minimales conventionnelles mensuelles, il est établi une grille de garantie annuelle de rémunération déterminant ainsi une possibilité de ramener la rémunération minimale mensuelle à moins de 10 %, sous réserve de prévoir une rémunération annuelle correspondant au total de la rémunération mensuelle minimale, multiplié par 12, majoré de 10 %.

Dans ces conditions, la grille de garantie annuelle de rémunération pour les effectifs concernés est établie en annexe II.

La grille de rémunération annuelle est basée sur une durée de travail égale à 151,67 heures par mois et sur une présence continue dans l'entreprise au cours des 12 mois de l'année civile considérée.

Un coefficient *pro rata temporis* devra donc être appliqué pour toute année civile incomplète, du fait notamment de l'arrivée ou du départ de l'entreprise en cours d'année civile.

Article 5 | Égalité salariale

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et indiquent qu'il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier, en veillant notamment au respect des dispositions de l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les

hommes du 28 mai 2009 et des diverses dispositions législatives et réglementaires entrées en vigueur depuis.

Il est rappelé ici que la branche a rouvert, en 2025, une négociation sur l'égalité professionnelle de telle sorte qu'une attention particulière sera portée aux mesures permettant d'atteindre l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 6 | Dispositions finales

Article 6.1 | Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les signataires insistent particulièrement sur leur volonté d'obtenir une extension du présent accord dans les meilleurs délais, conformément notamment aux termes de l'article L. 2261-26 du code du travail qui prévoient une procédure d'examen accéléré.

Les signataires du présent accord précisent que la revalorisation de la grille des rémunérations minimales mensuelles ne suit pas la logique progressive historique des précédents accords de salaires conclus au niveau de la branche.

Ils précisent que cet accord constitue surtout une révision des rémunérations minimales visant à ajuster l'ensemble de la grille en vigueur à l'aune de la revalorisation du Smic du 1^{er} juin 2026, dans une logique de maintien global du pouvoir d'achat des salariés de la branche.

Dans cette logique, il est expressément précisé que la signature du présent avenant n'interrompt pas la négociation sur les salaires et que les partenaires sociaux s'efforceront, dans ce cadre, à revoir les minima des premiers coefficients de la grille, en particulier ceux dont les rémunérations sont alignées au montant du Smic au 1^{er} juin 2026.

Article 6.2 | Suivi, révision et dénonciation

Cet accord, qui fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPPNI, peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 6.3 | Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 6.4 | Application de l'accord dans les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire sont concernées par le présent accord, quel que soit leur effectif.

Le présent accord s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Fait à Paris, le 27 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Grille des rémunérations minimales mensuelles

Statuts	Niv.	Coef.	Ind.	Pt.	Rém.
Employés	I	120	466	4,006481	1 867,02 €
		130	468	3,989359	1 867,02 €
		140	470	3,972383	1 867,02 €
	II	150	472	3,961864	1 870,00 €
		160	474	3,953520	1 873,97 €
	III	170	476	3,953520	1 881,88 €
		190	482	3,953520	1 905,60 €
TAM	IV	200	514	3,838260	1 972,87 €
		220	531	3,838260	2 038,12 €
	V	230	542	3,838260	2 080,34 €
		240	558	3,838260	2 141,75 €
	VI	250	572	3,838260	2 195,48 €
		260	591	3,838260	2 268,41 €
Cadres	VII	280	679	3,760740	2 553,54 €
		290	727	3,760740	2 734,06 €
		300	852	3,760740	3 204,15 €
		330	864	3,760740	3 249,28 €
	VIII	360	924	3,760740	3 474,92 €
		390	999	3,760740	3 756,98 €
		420	1 074	3,760740	4 039,03 €
	IX	450	1 312	3,760740	4 934,09 €
		500	1 552	3,760740	5 836,67 €
		550	1 709	3,760740	6 427,10 €

Annexe II Grille des rémunérations minimales annuelles (effectifs commerciaux – art. 4)

Statuts	Niv.	Coef	Ind.	Pt.	Rém.
Cadres	VII	280	679	3,760740	33 706,76 €
		290	727	3,760740	36 086,57 €
		300	852	3,760740	42 294,79 €
		330	864	3,760740	42 890,49 €
	VIII	360	924	3,760740	45 868,99 €
		390	999	3,760740	49 592,13 €
		420	1 074	3,760740	53 315,26 €
	IX	450	1 312	3,760740	65 130,00 €
		500	1 552	3,760740	77 044,02 €
		550	1 709	3,760740	84 837,78 €

Accord du 18 mai 2026

relatif à la création du titre XIV « Santé sécurité au travail »
et à la révision des articles 4.3 et 4.5 de la convention collective

NOR : ASET2650591M

IDCC : 2543

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

CSNGT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux représentatifs au sens des articles L. 2121-1, L. 2122-5, L. 2122-7 et L. 2122-11 réuni lors de la CPPNI du 13 mai 2026 conviennent de réviser des dispositions de la convention collective nationale des géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts-fonciers IDCC 2543.

Préambule

Le présent accord est applicable aux entreprises de toutes tailles, entrant dans le champ d'application ci-dessous de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers IDCC 2543.

La présente convention a pour objet de régler les conditions générales de travail et les rapports entre les employeurs et cadres, techniciens et employés des entreprises dont les activités sont :

- l'exercice de la profession de géomètre-expert telle qu'elle est définie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, et notamment le décret n° 96-478 du 31 mai 1996 portant règlement de la profession de géomètres-experts ;
- la réalisation de tous travaux, de topographie, de topométrie, de géodésie, de métrologie, et plus généralement, de toutes mesures dans l'espace ;
- le conseil et la formation dans le domaine de la topographie, topométrie, cartographie, métrologie et géodésie ;

- la réalisation de tous travaux de numérisation de données patrimoniales ;
- la réalisation de levés topographiques, géoréférencement de réseaux et détection de réseaux et récolement ;
- l’acquisition et le traitement des données géométriques géoréférencées, en vue de l’établissement de plans topographiques, bathymétriques, de réseaux aériens ou souterrains, cartographiques ou de bases de données 2D et/ou 3D (géomatique) aux moyens notamment de mesure tridimensionnelle par capteurs optiques, numériques, photogrammétriques et de mesures ;
- l’acquisition et le traitement des données géométriques géoréférencées, en vue de la réalisation des études techniques ou d’implantation notamment dans le domaine de l’aménagement, des infrastructures et de la construction ;
- l’auscultation topographique d’ouvrages, la métrologie, l’inspection ferroviaire, (bâtiment, superstructure ou infrastructure, ouvrages d’art) ponctuelle ou permanente ;
- la réalisation d’études d’urbanisme incluant les demandes d’information (certificats et renseignement d’urbanisme), les demandes d’autorisation d’utiliser le sol (permis d’aménager et déclaration préalable) ;
- la réalisation d’études d’aménagement des voiries et des réseaux (la conception, la réalisation, la gestion), l’assistance à maîtrise d’ouvrage, la maîtrise d’œuvre ;
- les missions d’expertise en matière foncière, agricole et forestière portant sur les biens d’autrui, meubles et immeubles, ainsi que sur les droits mobiliers et immobiliers afférents à ces biens dévolus aux experts fonciers et agricoles aux experts forestiers suivant les dispositions de l’article L. 171-1 code rural et de la pêche maritime ;
- sont également concernés les employeurs et employés des organismes professionnels ou syndicaux créés par les professions désignées ci-avant.

Elle s’applique à tout le personnel y compris au personnel en situation de déplacement à l’étranger, sauf disposition contraire aux règles d’ordre public en vigueur dans le pays. Ne sont pas concernés les élèves ou étudiants qui effectuent (sous contrôle de l’Éducation nationale) des stages dans le cours normal de leur scolarité.

L’éventail des activités exercées par les entreprises relevant des métiers du géomètre, tel que décrit dans le recueil des prestations établi par l’ordre des géomètres-experts, constitue un élément de référence pour l’interprétation du champ d’application de la présente convention, sans toutefois se substituer aux dispositions du présent article.

Sont également concernés par le champ d’application de la présente convention les employeurs et les salariés des organismes professionnels ou syndicaux créés par les professions désignées ci-avant, dès lors que leur activité principale s’inscrit dans ce champ, indépendamment de toute adhésion individuelle à la convention collective tel que prévu à l’article L. 2261-6 du code du travail.

Article 1^{er} | Création du titre XIV intitulé « Santé sécurité au travail »

« La protection de la santé et de la sécurité des salariés demeure l’un des axes primordiaux au sein de la branche.

Cette politique d’amélioration de la santé, sécurité et des conditions de travail relève de la responsabilité de l’employeur et suppose la participation de chacun, quel que soit son rôle et son niveau hiérarchique dans l’entreprise. L’employeur et ses représentants, les représentants du personnel et l’ensemble des salariés sont chacun acteur de la préservation de la santé et de la sécurité de tous.

Ainsi, le présent accord via les fonds du paritarisme met à disposition des entreprises et salariés des outils concrets permettant des actions de prévention des risques

professionnels. En effet, l'accidentologie de la branche issue des données de la CNAM TS peut être largement améliorée par ses actions de prévention.

Article 14.1 | *Les acteurs de la santé et sécurité au travail*

Les acteurs de la santé, de la sécurité et de la prévention des risques professionnels en entreprise sont multiples. Chacun, dans son champ de responsabilité, est partie prenante de la préservation et de l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Article 14.2 | *Révision de l'article 4.5 et création de l'article 14.3 intitulé "Responsabilité de l'employeur"*

L'article 4.5 est supprimé et remplacé par les dispositions de l'article 14.3 intitulé "Responsabilité de l'employeur"

L'employeur doit mettre en œuvre toutes les mesures de prévention nécessaires pour assurer efficacement la sécurité et la santé physique et mentale des salariés suivant notamment les dispositions des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.

14.2.1. Fourniture du matériel de santé et sécurité à la charge exclusive de l'employeur

L'obligation de sécurité concerne l'ensemble des salariés suivant tout type de contrat de l'entreprise ou de l'établissement. Ces mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs.

Le matériel et l'équipement nécessaires à l'exécution du travail, pour le respect de la santé, de l'hygiène et de la sécurité, sont fournis par l'employeur. Une trousse de premiers soins doit équiper en permanence tout véhicule utilisé, être à disposition dans l'ensemble des lieux de travail en quantité suffisante.

L'employeur est responsable de la bonne utilisation des équipements de protection individuel (EPI) mis à disposition des salariés et doit s'assurer de leur maintien en bon état selon les dispositions combinées des articles L. 4122-1 du code du travail et des articles R. 4321-4, R. 4323-95, R. 4323-97, R. 4323-99, R. 4323-104 et R. 4323-106 du code du travail.

Article 14.3 | *Rôle des responsables hiérarchiques*

Les responsables hiérarchiques sont les premiers relais de la politique de prévention des risques professionnels, mise en place par l'employeur.

Les responsables hiérarchiques doivent avoir les compétences nécessaires pour assurer un encadrement de qualité et, à ce titre, l'employeur doit leur proposer des actions de formation ou de sensibilisation spécifiques aux problématiques de santé, de sécurité et d'encadrement.

Le responsable hiérarchique doit nécessairement :

- connaître son rôle et ses missions en matière de santé et sécurité ;
- met en œuvre, dans son périmètre, le programme annuel avec le soutien du référent sécurité ;
- anime la santé-sécurité auprès de ses équipes ;
- évalue les risques professionnels de son secteur et met en place les mesures de maîtrise ;
- participe à l'analyse des accidents du travail (AT) et maladie professionnelle (MP) et pilote le plan d'actions ;
- respecte et fait respecter les consignes ;
- s'assure que chaque salarié affecté à un poste à risque est formé.

L'efficacité de la politique de prévention nécessite des instructions écrites de l'employeur.

Article 14.4 | *Rôle des salariés*

Si l'organisation générale relève de la responsabilité de l'employeur, les salariés sont acteurs des politiques de prévention, de santé, de sécurité et de qualité de vie au travail. Ils doivent veiller à leur santé et leur sécurité et adopter une démarche générale préservant celles des autres salariés de l'entreprise et de leurs interlocuteurs externes.

En matière de prévention des risques psychosociaux, les salariés jouent un rôle par leur proximité avec leurs collègues en situation de risques. Ils doivent ainsi être en mesure de remonter toute situation dangereuse dont ils peuvent avoir connaissance.

14.4.1. Information, formation des salariés

Les salariés doivent bénéficier de formations santé sécurité, adaptées aux métiers exercés et aux missions confiées. Ces actions de formation sont du ressort de l'employeur et doivent être organisées en amont de l'accueil des salariés, puis tout au long de leur activité professionnelle.

Article 14.5 | *Rôle des représentants du personnel*

Les comités sociaux et économiques (CSE), la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) et les représentants du personnel sont des acteurs essentiels des démarches de santé, de prévention, de qualité de vie et d'organisation du travail.

Ils ont pour mission de contribuer à la promotion de la santé et de la sécurité des salariés et des conditions de travail dans l'entreprise.

Le CSE :

- procède à l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail auxquels peuvent être exposés les salariés, notamment les femmes enceintes et les personnes les plus fragiles, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- veille à la pertinence des actions de prévention et s'assurent de la réalité de leur mise en œuvre, ainsi que de leur efficacité sur le terrain ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur doit être motivé.

Article 14.6 | *Le référent sécurité, garant de la démarche, expert et conseil*

L'employeur met en place une organisation comprenant un ou plusieurs salariés, compétents et formés, pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (PPRP). Le ou les salariés ainsi désignés par l'employeur bénéficient à leur demande, d'une formation en matière de santé au travail dans les conditions prévues à l'article L. 4644-1 du code du travail.

À défaut, si les compétences dans l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'employeur peut faire appel, après avis du comité social et économique, à des ressources extérieures, notamment aux Intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP), qui disposent de compétences dans le domaine de la préven-

tion des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail. Ces intervenants doivent faire partie du service de santé au travail interentreprises auquel l'entreprise adhère ou ont été dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative. Dans les entreprises dépourvues de CSE, le référent sécurité est désigné parmi le personnel de terrain. Les moyens nécessaires à cette tâche sont mis à sa disposition : temps, formation, protection, etc.

Le référent sécurité :

- coordonne et suit la mise en œuvre du programme annuel santé-sécurité du site ;
- suit les indicateurs ;
- anime ou coanime le comité de pilotage sécurité ;
- anime et coordonne les analyses AT et MP ;
- pilote le document unique d'évaluation des risques professionnels (DURPP) ;
- vérifie l'avancement des actions décidées ;
- définit les consignes SST en lien avec l'EvRP ;
- suit la réalisation des rituels de communication SST ;
- garantit la réalisation du plan d'actions sur les postes à risque TMS/pénibilité prioritaires.

Le ou les salarié(s) désigné(s), par l'employeur doit (doivent) bénéficier d'une formation en matière de santé au travail et d'amélioration des conditions de travail, identique à celle des membres de la CSSCT.

14.6.1. Financement du temps passé par le référent sécurité

Lorsque le référent sécurité, salarié de l'entreprise est mandaté par une organisation syndicale représentative dans la branche, le temps passé par celui-ci dans la limite de 5 heures par mois fait l'objet d'une prise en charge par les fonds du paritarisme.

Le salarié ainsi mandaté dispose de la protection dévolue aux représentants du personnel suivant les dispositions de l'article L. 2411-1 du code du travail. »

Article 2 | Création de l'article 15 « Moyens mis en place par la branche pour la prévention des risques professionnels »

« Article 15.1 | Principes généraux

L'employeur met en œuvre les mesures prévues par la réglementation en vigueur à l'article L. 4121-1 à 5 du code du travail sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Éviter les risques ; c'est-à-dire supprimer le danger ou l'exposition au danger ;
- 2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ; apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque pour pouvoir prioriser les actions de prévention à mener en priorité ;
- 3° Combattre les risques à la source en intégrant la prévention, le plus en amont possible, et ce dès la conception des lieux de travail, des équipements et des modes opératoires ;
- 4° Adapter le travail à la personne, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé, et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique pour pouvoir adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles ;

- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux, et éviter l'utilisation de produits dangereux, alors qu'un produit moins dangereux permet le même résultat ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'environnement, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Article 15.2 | *Le kit pédagogique sécurité*

Pour ce faire, la branche met à disposition des entreprises un kit pédagogiques sécurité qui comprend :

- un livret d'accueil sécurité ;
- des fiches réflexes en fonction de situation de travail qui rappelle les consignes de sécurité ;
- des chasses aux risques professionnelles permettant d'identifier les bonnes pratiques.

Les thèmes abordés portent sur la prévention des risques généraux de l'entreprise et les principaux environnements de travail que peut rencontrer le salarié au cours de ses missions. L'objectif de ce kit pédagogique sécurité est permettre aux salariés de mieux identifier les situations à risques qui, lorsqu'elles se présentent, sont perçues plus rapidement et mieux anticipées.

Article 15.3 | *Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)*

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est un outil essentiel et obligatoire dès l'embauche du premier salarié en matière de prévention. Il répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs, et assure la traçabilité collective de ces expositions.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur est tenu d'établir ce document et de le mettre à jour, tout en associant les autres acteurs de la prévention au sein de l'entreprise.

La prévention est une démarche dynamique et continue tout au long de l'année, dans le but de soutenir une logique d'amélioration continue de la santé et de la sécurité des travailleurs. Elle est appuyée par la loi pour renforcer la prévention en santé au travail. Aussi, l'employeur a une obligation de sécurité de résultat en la matière.

L'évaluation des risques doit être préparée en s'entourant de compétences pluridisciplinaires. L'employeur associe les représentants du personnel lorsqu'il existe, le référent sécurité, afin de favoriser le dialogue social le plus large et de s'assurer de la connaissance concrète des multiples situations de travail dans lesquelles opèrent les salariés au sein de l'entreprise.

L'identification des risques est réalisée par unité de travail, en deux étapes :

- identification des dangers, c'est-à-dire tout ce qui peut causer un dommage pour la santé : équipement, substance, méthode de travail, etc. ;

- analyse des facteurs de risques, c'est-à-dire tout ce qui peut jouer un rôle dans l'exposition au danger, sans pouvoir être identifié comme un danger en soi (par exemple, le rôle du rythme de travail dans l'exposition au danger lié à l'utilisation d'un équipement donné).

L'évaluation des risques ne se réduit pas à un relevé brut de données mais constitue un véritable travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à des dangers ou à des facteurs de risques.

Ces risques font l'objet d'une évaluation qui a pour objectif de les éliminer, de les réduire ou, à défaut, d'en protéger les salariés.

L'employeur veille à ce qu'une mise à jour de l'évaluation des différents risques soit réalisée au moins une fois par an, notamment dans le programme annuel de prévention, au moment d'aménagements ou de l'introduction de nouvelles technologies modifiant les conditions de travail, d'hygiène ou de sécurité et lors de la découverte d'une nouvelle information par rapport à un risque.

15.3.1. Outil numérique d'évaluation et d'analyse des risques rencontrés

Le recensement et l'analyse des risques professionnels que rencontre les métiers du géomètre dans le cadre de leurs activités est très divers. Dans l'objectif de favoriser l'établissement de DUERP exhaustifs, la branche professionnelle met à disposition de chaque entreprise un espace numérique comprenant notamment un outil d'évaluation et d'analyse des risques rencontrés.

La mise à jour du DUERP intervient au moins une fois par an, et à l'occasion de toute décision modifiant les conditions de travail ou impactant la santé ou la sécurité des salariés.

Les modalités d'accès papier et numérique des salariés au document unique doivent être affichées et accessibles.

Article 15.4 | *Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT)*

Le PAPRIPACT est un document obligatoire dans les entreprises d'au moins 11 salariés, dans lequel on définit, sur une ou plusieurs années, les actions de prévention qui doivent agir sur les risques professionnels identifiés.

Le DUERP sert à identifier et le PAPRIPACT à proposer les actions préventives nécessaires.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés :

- les résultats de l'évaluation des risques débouchent sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés ;
- la liste de ces actions est consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et dans ses mises à jour sous forme de plan d'actions précisant des pilotes et des délais de mise en œuvre.

Dans les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés :

L'employeur doit produire la mise à jour du DUERP ainsi qu'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT) qui :

- fixe la liste détaillée des mesures en faveur de la santé, de la sécurité et des conditions de travail devant être prises au cours de l'année à venir, et comprenant les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (facteurs de pénibilité) ainsi que, pour chaque mesure, ses modalités d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;

- identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées ;
- comprend un calendrier de mise en œuvre.

Chaque année, la mise à jour du DUERP ainsi que le PAPRI Pact et le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail sont présentés par l'employeur au CSE, pour avis, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale. Les élus peuvent proposer une autre hiérarchie d'actions ou d'autres actions que celles présentées par l'employeur.

L'employeur devra, en annexe du rapport annuel santé sécurité de l'entreprise, justifier l'inexécution des actions prévues au PAPRI Pact de l'année précédente et de celles proposées par les élus.

La direction, en lien avec les représentants du personnel, les services santé, définit, la liste des indicateurs pertinents à récupérer et à suivre auprès des services de santé au travail. Ces indicateurs font l'objet d'une analyse paritaire (par les deux parties) et les conclusions de cette analyse seront prises en compte au travers de mesures d'amélioration constituant le PAPRI Pact de l'année suivante.

Article 15.5 | *Plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSPS)*

De nombreuses entreprises dites « utilisatrices » recourent à l'intervention d'entreprises extérieures pour exécuter, en leur sein, des travaux ou des prestations de service.

Des dispositions spécifiques sont alors prévues par la réglementation afin de renforcer la prévention des risques liés à l'intervention de ces entreprises extérieures.

Une des principales obligations faites par le code du travail et qui structure l'ensemble de la démarche de prévention consiste à réaliser un plan de prévention afin d'identifier les risques liés à la coactivité et de déterminer les mesures de prévention qui s'y rapportent.

Dans l'objectif de favoriser l'établissement de PPSPS exhaustifs, la branche professionnelle met à disposition de chaque entreprise un espace numérique comprenant notamment un outil de réalisation de plans particuliers de sécurité et de protection de la santé.

Article 15.6 | *Plan de prévention*

Un plan de prévention (PDP) est un document d'évaluation et de prévention des risques réalisé lorsqu'une ou plusieurs entreprises extérieures doivent intervenir au sein d'une entreprise utilisatrice et qu'il y a donc co-activité entre les collaborateurs des structures.

Le plan de prévention vise à identifier et à prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, matériels et installations des entreprises. La co-activité peut, en effet, générer des risques supplémentaires qui viennent s'ajouter aux risques propres à l'activité de chacune des entreprises.

Le plan de prévention : un document initié par l'entreprise utilisatrice et réalisé conjointement avec la ou les entreprises extérieures.

Dans l'objectif de favoriser l'établissement de PDP exhaustifs, la branche professionnelle met à disposition de chaque entreprise un espace numérique comprenant notamment un outil de réalisation de plans de prévention. »

Article 3 | Indicateurs

Au niveau de l'entreprise, les principaux indicateurs et sources d'informations sont (liste non limitative) :

- le nombre d'accidents de travail (y compris les accidents de mission) et de trajet ;
- le nombre d'accidents du travail ou de trajets mortels ;
- le taux de fréquence (nombre d'accidents du travail avec arrêt, divisé par le nombre d'heures travaillées, multiplié par un million) ;
- le taux de gravité (nombre de journées de travail perdues pour incapacité temporaire divisé par nombre d'heures travaillées, multiplié par mille) ;
- le nombre d'incapacités permanentes et leur taux ;
- le nombre et la nature des maladies professionnelles ;
- le nombre de licenciements pour inaptitude d'origine professionnelle ;
- le nombre d'incidents ou de presque-accidents, c'est-à-dire d'événements inattendus n'entraînant aucun dommage corporel, mais révélateurs d'un risque ;
- la rotation des effectifs ;
- la cotisation accident du travail et maladies professionnelles ;
- la déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs en situation de handicap (DOETH).

L'ensemble de ces données font l'objet d'une saisie annuelle dans l'outil numérique de branche pour y être agrégé au niveau du champ conventionnel.

Article 4 | Commission paritaire nationale santé sécurité au travail (CPNSST)

4.1. Missions

La commission paritaire santé sécurité au travail (CPNSST) a notamment pour objet d'analyser l'accidentologie dans les entreprises des métiers des géomètres et de définir une politique d'amélioration de la santé, sécurité et des conditions de travail.

Elle a pour rôle de suivre et d'évaluer la politique de prévention des risques professionnels de la branche.

En analysant :

- les données chiffrées de la CNAMTS ;
- la déclinaison de l'accord dans l'ensemble des entreprises de la branche ;
- les actions conduites par les entreprises et leurs effets.

En élaborant :

- une convention nationale d'objectifs avec la CNAMTS pour permettre, d'accompagner financièrement les TPE/PME dans les investissements, les études et les formations visant à prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Chaque année, les partenaires sociaux proposent des améliorations portant sur les conditions et l'organisation du travail au sein de la branche.

4.2. Communication

La CPNSST établit chaque année un rapport à destination des employeurs et des salariés de la branche proposant des documents types permettant une mise en œuvre efficace de la politique de prévention sur le terrain et d'insuffler auprès d'eux une dynamique de prévention des risques professionnels.

4.3. Composition

Chaque organisation syndicale et patronale représentative dans la branche dispose de deux sièges.

Chaque représentant employeur ou salarié doit pouvoir justifier de la validité de son mandat lors de ces réunions.

4.4. Élection de la coprésidence

La commission élit en son sein une coprésidence composée de deux coprésidents représentant chacun des deux collèges.

Au sein de chaque collège, le vote a lieu à main levée, à raison d'une voix par organisation présente ou représentée.

Le poids du vote de chaque organisation est proportionnel à sa représentativité au niveau national dans la branche. Le secrétariat est assuré par le secrétariat du paritarisme (association paritaire).

4.5. Fonctions de la coprésidence

La coprésidence de la commission a pour fonction :

- de coordonner et d'animer l'activité de la commission ;
- de convoquer par courriel (aux adresses communiquées par ces organisations) par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme les organisations représentatives dans la branche aux réunions de la commission, dans un délai de 15 jours avant la date de celles-ci en y joignant les dossiers nécessaires ;
- de mettre à disposition de ses membres, les convocations et les dossiers d'appuis dans un système d'informations partagé ;
- de rédiger un relevé de conclusions de chaque séance.

4.6. Réunions

La commission se réunit au moins 4 fois par an. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande d'au moins une organisation représentative dans la branche, pour traiter des questions spécifiques et/ou urgentes.

Les convocations sont assurées par la coprésidence qui établit l'ordre du jour en y faisant figurer les demandes desdites organisations.

Article 5 | *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent faciliter et encourager la mise en œuvre de démarches de prévention dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour ce faire, les documents numériques sont disponibles pour toutes les entreprises peu importe son effectif.

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

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la publication de l'arrêté d'extension.

Article 7 | *Dénunciation et révision de l'accord*

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander sa révision en tout ou partie selon les dispositions de l'article 1.5.

Article 8 | Dépôt et extension

Les parties signataires, via l'association paritaire, demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et 2261-24 du code du travail.

Il est ouvert à la signature à compter du 13 mai jusqu'au 18 mai 2026 inclus.

Fait à Paris, le 18 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 71 du 22 avril 2026
relatif à la contribution supplémentaire conventionnelle
(annexe IV)

NOR : ASET2650602M

IDCC : 2691

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

FNEP ;

UPES,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFTD ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

L'annexe IV à la convention collective de l'enseignement privé indépendant a été créée par l'article 10 de l'avenant 50 du 11 décembre 2020.

Le présent avenant établit, pour les collectes 2027 et 2028 sur le montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales pour 2026 puis 2027, les taux de la contribution conventionnelle supplémentaire ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.

Le présent avenant tient compte de l'évolution des opérateurs de la collecte des contributions légales et conventionnelles au titre de la formation professionnelle. Ainsi il :

- est conclu pour deux années, la collecte des contributions conventionnelles supplémentaires pouvant évoluer dans les prochaines années ;
- fait évoluer les seuils de déclenchement des différents taux de la contribution ;
- conserve AKTO comme collecteur de la contribution supplémentaire ;
- fixe la date de la collecte.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Nouvelle rédaction de l'annexe IV de la convention collective

« Annexe IV Contribution supplémentaire conventionnelle

Versée en 2027 sur le revenu d'activité 2026.

Versée en 2028 sur le revenu d'activité 2027.

L'article L. 6332-1-2 I du code du travail prévoit la possibilité pour chaque branche de verser une contribution supplémentaire pour le développement de la formation professionnelle continue.

En ce qui concerne la branche de l'enseignement privé indépendant, il a été décidé le versement de la contribution suivante :

- a) les entreprises de 20 salariés et plus versent une contribution supplémentaire conventionnelle de formation qui s'élève à 0,3 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales, y compris les entreprises dont le siège est implanté dans un DROM ou une COM appliquant la législation française en matière de participation à la formation professionnelle ;
- b) les entreprises de moins de 20 salariés versent une contribution supplémentaire conventionnelle de formation qui s'élève à 0,1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales, y compris les entreprises dont le siège est implanté dans un DROM ou une COM appliquant la législation française en matière de participation à la formation professionnelle.

Le montant annuel de la contribution supplémentaire conventionnelle est versé, au 28 février de l'année suivante, à l'opérateur de compétences des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre dit AKTO.

L'effectif salarié est défini par l'article L. 6332-1-A du code du travail. »

Article 2 | Application

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que les clauses du présent avenant ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 3 | Dépôt

Le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Article 4 | Extension

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 5 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter de la date d'extension. Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Fait à Paris, le 22 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3229** | **NAVIGATION INTÉRIEURE**
(Personnel sédentaire, transport de marchandises)

Accord du 17 décembre 2025

relatif aux classifications des emplois des personnels navigants,
marchandises et passagers
(annexe 3)

NOR : ASET2650621M

IDCC : 3229

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

EFF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Annexe 3 Classification des emplois des personnels navigants, marchandises et passagers

Titre 1^{er} Champ d'application de l'annexe 3

L'accord du 17 décembre 2025 conclu par les partenaires sociaux de la branche, établit la classification des emplois de personnels navigants dans le transport fluvial de marchandises et de passagers figurant à l'annexe 3 « Classification des emplois de personnels navigants dans le transport fluvial de marchandises et de passagers » de la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport en navigation intérieure du 20 décembre 2018 (IDCC 3229).

La classification prévue par la présente annexe 3 s'applique à l'ensemble des personnels navigants des entreprises relevant de la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport en navigation intérieure du 20 décembre 2018 (IDCC 3229) et se substitue aux classifications prévues par la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997 (IDCC 1974) et par le « contrat collectif de la navigation intérieure et ses annexes et accords » en date du 28 octobre 1936 relatif au personnel navigant des entreprises de transport de marchandises en navigation intérieure (IDCC 0003).

Les parties signataires de l'accord du 17 décembre 2025 conviennent qu'aucune correspondance ne peut être établie entre la classification des emplois tels que définis par le présent accord et la nomenclature de classification antérieurement prévue aux textes visés à l'article 1^{er} pour les entreprises relevant des anciennes IDCC 1974 et 0003.

La classification prévue par la présente annexe 3 s'applique sur l'ensemble du réseau navigable français. Elle s'applique également sur les voies à régime international et sur les eaux navigables à l'étranger dans le respect des règlements édictés par les États ou accords internationaux et des conventions entre les partenaires sociaux.

Titre 2 Classification des emplois des personnels navigants techniques

2.1. Champ d'application du titre 2

2.1.1. Types de bateaux

La classification des emplois des personnels navigants techniques concerne les salariés navigants employés sur :

- bateaux de transport de marchandises exploités en flotte classique et bateaux de transport de passagers (promenades ou de croisières promenade de courte durée) ;
- bateaux de marchandises exploités en flotte à relève et bateaux à cabines (transport de passagers) ;
- bateaux (barque...) sans moteur ou avec moteur à propulsion.

2.1.2. Modes d'exploitation

Quel que soit le type d'unité, automoteur, convoi poussé, pousseur, sur lequel l'équipage est embarqué, il convient de distinguer deux modes d'exploitation ou régimes de marche :

- le régime de « flotte classique » : applicable au personnel navigant technique qui n'est pas soumis à une organisation du travail par cycles, qu'il soit ou non logé à bord du bateau sur lequel il travaille ;
- le régime de « flotte exploitée en relève » : applicable au personnel navigant technique travaillant sur des bateaux exploités selon des systèmes de relèves, dont les cycles alternent des périodes de présence à bord suivies de périodes de repos à terre.

2.2. Bateaux de transport de marchandises exploitées en flotte classique et bateaux de transport de passagers (promenades ou de croisières promenade de courte durée)

2.2.1. Définitions des emplois, fonctions et compétences

Sous réserve d'appellations différentes propres à chaque armement ou compagnie, les membres d'équipage pouvant être employés sur des bateaux de navigation intérieure exploités selon des systèmes de la flotte classique (transport fluvial de marchandises) sont les suivants :

- matelot léger (apprenti) ;
- homme de pont ;
- matelot ;
- maître-matelot ;
- timonier sans permis ;
- timonier avec permis ;
- capitaine (classe 2 et classe 1).

Sous réserve d'appellations différentes propres à chaque armement ou compagnie, les membres d'équipage pouvant être employés sur des bateaux de promenade ou de croisières promenade (transport de passagers) sont les suivants :

- matelot léger (apprenti) ;
- homme de pont ;
- hôte de croisière ;
- matelot ;
- maître-matelot ;
- timonier sans permis ;
- timonier avec permis ;
- capitaine (classe 2, classe 2 guide animateur de croisière, classe 1).

2.2.2. Matelot léger (H/F) – statut apprenti (marchandises et passagers)

Âgé d'au moins 15 ans, le matelot léger doit être inscrit dans un centre de formation préparant au CAP ou au bac pro transport fluvial et avoir signé un contrat d'apprentissage.

En transport de marchandises : le matelot léger exécute les tâches que lui confie son maître d'apprentissage ou ses supérieurs hiérarchiques pour la bonne marche du bateau, son entretien, les manœuvres, ainsi que les services de la cargaison et de l'équipage. Il participe aux tâches d'approvisionnement, de préparation de cuisine et d'entretien.

En transport de passagers : le matelot léger exécute les tâches que lui confie son maître d'apprentissage ou ses supérieurs hiérarchiques pour la bonne marche du bateau, son entretien, les manœuvres, l'accueil, les services et la sécurité des passagers qu'il transporte.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- avoir un sens de l'initiative suffisant pour assurer correctement les tâches qui lui sont confiées ;
- avoir le sens de la hiérarchie.

Niveau de formation requis : sans expérience en navigation fluviale et sans diplôme ni titre, il doit être inscrit dans un centre de formation préparant au CAP ou au bac pro transport fluvial et avoir signé un contrat d'apprentissage.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- dès que le navigant est parfaitement autonome sur son poste et maîtrise l'ensemble des tâches de la fonction et a obtenu le diplôme du CAP ou du bac pro transport fluvial, il peut évoluer vers le niveau supérieur ;
- le changement de grade suppose une opportunité au sein de l'entreprise et une validation des compétences nécessaires.

2.2.3. Homme de pont (H/F) (marchandises uniquement)

Âgé d'au moins 16 ans après une formation de base en matière de sécurité, l'homme de pont est titulaire du certificat de qualification de l'union d'homme de pont.

En transport de marchandises : l'homme de pont exécute les tâches que lui confie ses supérieurs hiérarchiques pour la bonne marche du bateau, son entretien, les manœuvres, ainsi que les services de la cargaison et de l'équipage. Il participe aux tâches d'approvisionnement, de préparation de cuisine et d'entretien.

En transport de passagers : l'homme de pont exécute les tâches que lui confie ses supérieurs hiérarchiques pour la bonne marche du bateau, son entretien, les manœuvres, l'accueil, les services et la sécurité des passagers qu'il transporte. L'homme de pont peut aussi être titulaire

du certificat de qualification d'expert en navigation avec passagers et assurer les fonctions correspondantes.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- avoir un sens de l'initiative suffisant pour assurer correctement les tâches qui lui sont confiées ;
- avoir le sens de la hiérarchie.

Niveau de formation requis : sans expérience en navigation fluviale et sans diplôme ni titre. Il doit avoir suivi au minimum une formation à la sécurité de 3 jours, pour obtenir le certificat de qualification homme de pont.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- dès que le navigant est parfaitement autonome sur son poste et maîtrise l'ensemble des tâches de la fonction il peut évoluer vers le niveau supérieur ;
- le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires ;
- s'il le souhaite après 360 jours de navigation en tant qu'homme de pont inscrits sur son livret de service et la réussite à l'examen correspondant, il obtient le certificat de qualification de l'union (CQU) de matelot. L'obtention du CQU de matelot n'oblige pas l'entreprise à faire évoluer le navigant vers le grade supérieur de matelot. Le changement de grade suppose une opportunité au sein de l'entreprise et une validation des compétences nécessaires.

2.2.4. Hôte de croisière (H/F) (passagers uniquement)

Âgé d'au moins 16 ans après une formation de base en matière de sécurité, l'hôte de croisière, titulaire d'un certificat de qualification de l'union d'homme de pont, exécute toutes les tâches que lui confie son ou ses supérieurs hiérarchiques pour la bonne marche du bateau, son entretien, les manœuvres, les services et la sécurité des passagers qu'il transporte.

Il accueille les passagers et anime en outre la croisière.

L'hôte de croisières peut aussi être titulaire du certificat de qualification d'expert en navigation avec passagers et assurer les fonctions correspondantes.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- avoir un sens de l'initiative suffisant pour assurer correctement les tâches qui lui sont confiées ;
- avoir le sens de la hiérarchie ;
- avoir le sens du contact et maîtriser au moins une langue étrangère.

Niveau de formation requis : sans expérience en navigation fluviale et sans diplôme ni titre. Il doit avoir suivi au minimum une formation à la sécurité de 3 jours, pour obtenir le certificat de qualification homme de pont.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- dès que le navigant est parfaitement autonome sur son poste et maîtrise l'ensemble des tâches de la fonction il peut évoluer vers le niveau supérieur ;
- le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires ;
- s'il le souhaite après 360 jours de navigation en tant qu'homme de pont inscrits sur son livret de service et la réussite à l'examen correspondant, il obtient le certificat de qualification de matelot. L'obtention du certificat de qualification de l'union de matelot ne préjuge en rien de l'évolution vers le grade de matelot de la convention collective.

2.2.5. Matelot (H/F) (marchandises et passagers)

Le matelot doit être titulaire du certificat de qualification de l'union de matelot (CQU). Cette aptitude et la délivrance de cette qualification répondent aux prescriptions réglementaires en vigueur.

En transport de marchandises : le matelot exécute les tâches que lui confie son ou ses supérieurs hiérarchiques pour la bonne marche du bateau, son entretien, les manœuvres, ainsi que les services de la cargaison et de l'équipage. Il participe aux tâches d'approvisionnement, de préparation de cuisine et d'entretien.

En transport de passagers : le matelot exécute les tâches que lui confie son ou ses supérieurs hiérarchiques pour la bonne marche du bateau, son entretien, les manœuvres, l'accueil, les services et la sécurité des passagers qu'il transporte.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- maîtriser parfaitement toutes les opérations liées au matelotage ;
- avoir un sens de l'initiative suffisant pour assurer correctement les tâches qui lui sont confiées ;
- avoir le sens de la hiérarchie.

Le matelot doit posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requises suivant :

- être titulaire du CAP transport fluvial ;
- ou justifier de 360 jours d'expérience en tant qu'homme de pont ou 180 jours seulement s'il justifie 250 jours comme membre d'équipage de pont en maritime, et avoir passé avec succès l'examen correspondant à la qualification de matelot ;
- ou justifier de 3 ans d'ancienneté en tant qu'homme de pont.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- dès que le navigant est parfaitement autonome sur son poste et maîtrise l'ensemble des tâches de la fonction il peut évoluer vers le niveau supérieur ;
- le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires ;
- s'il est déjà titulaire du certificat de qualification de l'union de matelot, après 180 jours de navigation inscrits sur son livret de service, il peut demander le certificat de qualification de maître-matelot. L'obtention du certificat de qualification de l'union de maître-matelot ne préjuge en rien de l'évolution vers le grade de maître-matelot de la convention collective. Pour les autres modalités d'obtention du certificat de qualification de l'union de maître-matelot consulter : article A4231-2-11 du code des transports.

2.2.6. Maître-matelot (H/F) (marchandises et passagers)

Le maître-matelot doit être titulaire du certificat de qualification de l'union de maître-matelot (CQU). Cette aptitude et la délivrance de cette qualification répondent aux prescriptions réglementaires en vigueur.

Sous l'autorité du capitaine, le maître-matelot coordonne l'équipe des matelots.

En transport de marchandises : Le maître-matelot exécute les tâches que lui confie son ou ses supérieurs hiérarchiques pour la bonne marche du bateau, son entretien, les manœuvres, ainsi que les services de la cargaison et de l'équipage. Il participe aux tâches d'approvisionnement, de préparation de cuisine et d'entretien.

En transport de passagers : Le maître-matelot exécute les tâches que lui confie son ou ses supérieurs hiérarchiques pour la bonne marche du bateau, son entretien, les manœuvres, l'accueil, les services et la sécurité des passagers qu'il transporte. Le maître-matelot peut aussi

être titulaire du certificat de qualification d'expert en navigation avec passagers et assurer les fonctions correspondantes.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- maîtriser parfaitement toutes les opérations liées au matelotage ;
- avoir un sens de l'initiative suffisant pour assurer correctement les tâches qui lui sont confiées ;
- avoir le sens de la hiérarchie.

Le maître-matelot doit posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requises suivant : justifier de 180 jours d'expérience en tant que matelot.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- dès que le navigant est parfaitement autonome sur son poste et maîtrise l'ensemble des tâches de la fonction il peut évoluer vers le niveau supérieur ;
- le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires ;
- s'il le souhaite et s'il est titulaire du certificat de qualification de l'union de maître-matelot, après 180 jours de navigation en tant que maître-matelot inscrits sur son livret de service, il peut demander le certificat de qualification de l'union de timonier. Pour les autres modalités d'obtention du certificat de qualification de l'union de timonier consulter : article A4231-2-11 du code des transports.

2.2.7. Timonier sans permis (H/F) (marchandises et passagers)

Le timonier doit connaître le maniement du bateau et l'usage des instruments de bord. Il est susceptible de conduire l'unité, sous la responsabilité et la surveillance d'un conducteur expérimenté et en présence de ce dernier, afin de parfaire son apprentissage de la conduite et des manœuvres. Il assure toutes les tâches dévolues aux matelots.

Transport de marchandises : il exécute par ailleurs toutes les tâches que lui confie son ou ses supérieurs hiérarchiques pour la bonne marche du bateau, son entretien, les manœuvres ainsi que les services de la cargaison et de l'équipage. Il participe aux tâches d'approvisionnement, de préparation de cuisine et d'entretien.

Transport de passagers : il exécute par ailleurs toutes les tâches que lui confie son ou ses supérieurs hiérarchiques pour la bonne marche du bateau, son entretien, les manœuvres, l'accueil, les services et la sécurité des passagers qu'il transporte. Le timonier peut aussi être titulaire du certificat de qualification d'expert en navigation avec passagers et assurer les fonctions correspondantes.

Le timonier peut être titulaire du certificat de qualification de l'union de timonier (CQU). Cette aptitude et la délivrance de cette qualification répondent aux prescriptions réglementaires en vigueur.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- être capable de conduire et manœuvrer le bateau sous la responsabilité et la surveillance d'un conducteur expérimenté et en présence de ce dernier ;
- avoir des connaissances de base de la voie navigable et des réglementations générales et particulières concernant les voies d'eau qu'il emprunte ;
- avoir les aptitudes et compétences requises pour être matelot ;
- maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le timonier sans permis doit posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requises suivant :

justifier d'une ancienneté dans le grade de matelot d'au-moins 2 ans ou d'une expérience à l'embauche dans la navigation intérieure d'au moins 4 ans.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- justifier d'une ancienneté d'au-moins 1 ans dans le grade ;
- le changement de grade suppose une opportunité au sein de l'entreprise et une validation des compétences nécessaires ;
- le titulaire du certificat de qualification de l'union de timonier, peut obtenir le certificat de qualification de l'union de conducteur s'il justifie de 180 jours de navigation et a passé avec succès l'examen de niveau commandement. Pour les autres modalités d'obtention du certificat de qualification de l'union de conducteur : article A4231-2-10 du code des transports.

2.2.8. Timonier avec permis (H/F) (marchandises et passagers)

Le timonier avec permis assure pendant son service la conduite et la manœuvre de l'unité ou du bateau sur lequel il est affecté sous la surveillance du capitaine et relaye ainsi ceux qui en ont la responsabilité permanente. En dehors de ses périodes de conduite, il assure les tâches dévolues aux matelots.

Transport de marchandises : il exécute par ailleurs toutes les tâches que lui confie son ou ses supérieurs hiérarchiques pour la bonne marche du bateau, son entretien, les manœuvres ainsi que les services de la cargaison et de l'équipage. Il participe aux tâches d'approvisionnement, de préparation de cuisine et d'entretien.

Transport de passagers : il exécute par ailleurs toutes les tâches que lui confie son ou ses supérieurs hiérarchiques pour la bonne marche du bateau, son entretien, les manœuvres, l'accueil, les services et la sécurité des passagers qu'il transporte. Le timonier avec permis peut aussi être titulaire du certificat de qualification d'expert en navigation avec passagers et assurer les fonctions correspondantes.

Le timonier avec permis doit être titulaire du certificat de qualification de l'union de timonier (CQU). Cette aptitude et la délivrance de cette qualification répondent aux prescriptions réglementaires en vigueur.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- être capable de conduire et manœuvrer le bateau en toutes circonstances normalement prévisibles ;
- avoir une bonne connaissance de la voie navigable et des réglementations générales et particulières concernant les voies d'eau qu'il emprunte ;
- avoir les aptitudes et compétences requises pour être matelot ;
- maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le timonier avec permis doit posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requises suivant :

- être titulaire du certificat de capacité de conduite, certificat de qualification de l'union de conducteur ou patente approprié(e) à l'unité sur laquelle il est affecté.
- justifier d'une ancienneté d'au moins un an dans le grade de timonier sans permis ou d'une expérience à l'embauche d'au-moins 2 ans en tant que conducteur en navigation intérieure.
- posséder l'attestation RADAR et le CRR.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- justifier d'une ancienneté d'au-moins 2 ans dans le grade ;
- le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires.

2.2.9. Capitaine ou conducteur (H/F) (marchandises et passagers)

Aux termes de la réglementation, le capitaine est obligatoirement titulaire d'un des permis, certificats de capacité de conduite ou certificats de capacité de l'union de conducteur exigibles pour la conduite des bateaux.

Comptable vis-à-vis de son employeur de la bonne exécution du programme confié à son unité, le capitaine en service en assure la responsabilité lorsqu'il est à son bord et informe son employeur des événements et variations pouvant affecter celui-ci. Il a une autorité permanente sur tous les membres techniques et nautiques de l'équipage et sur la totalité de l'équipage embarqué dès lors que la sécurité des hommes et du bateau est en cause. Il est également responsable du matériel de sécurité et de l'entretien du bateau. Il participe à la formation de l'équipage qui lui est confié.

2.2.9.1. Capitaine classe 2 (H/F) (marchandises et passagers)

Le capitaine classe 2 est conducteur sur des bateaux de 35 m ou moins, naviguant sur tous types de voies.

Le capitaine assure pendant son service, la conduite et la manœuvre de l'unité sur laquelle il est affecté en toutes circonstances et sur toutes voies navigables. Il est chargé de :

- assurer la conduite et la manœuvre de l'unité sur laquelle il est affecté en toutes circonstances et sur toutes voies navigables ;
- encadrer le personnel placé sous ses ordres (formation interne, suivi du temps de travail, congés, discipline...) en lien avec sa hiérarchie ;
- organiser le travail à bord pour optimiser les temps de travail et de repos de chacun des membres d'équipage ;
- assurer la surveillance générale du matériel ;
- faire respecter les consignes de sécurité ;
- superviser les opérations de chargement/déchargement dans le respect des règles de sécurité (transport de marchandises) ;
- superviser les opérations d'embarquement/débarquement des passagers dans le respect des règles de sécurité (transport de passagers) ;
- assurer toutes les tâches administratives liées aux opérations commerciales, à la gestion du personnel placé sous ses ordres, au reporting auprès de sa hiérarchie... ;
- participer à toutes les tâches du service PONT : la manœuvre, l'entretien et la sécurité du bateau ainsi que les opérations de chargement et de déchargement (transport de marchandises)/les opérations d'embarquement et débarquement des passagers (transport de passagers).

Les aptitudes et compétences requises sont :

- être capable de conduire et manœuvrer le bateau en toutes circonstances normalement prévisibles ;
- avoir une connaissance parfaite de la voie navigable et des réglementations générales et particulières concernant les voies d'eau qu'il emprunte ;
- avoir les connaissances techniques nécessaires pour contrôler efficacement l'entretien et le bon fonctionnement du matériel ;

- avoir la maturité et l'autorité nécessaires pour superviser le travail à bord et le personnel embarqué ;
- connaître les règles relatives au temps de travail applicables pendant les périodes embarquées ;
- connaître et savoir appliquer les règles de bases du management ;
- avoir les capacités nécessaires pour s'acquitter des opérations administratives relatives au chargement et au déchargement, pour tenir les documents de bord ;
- maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le capitaine doit posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requise suivant :

- être titulaire du permis ou certificat de capacité de conduite approprié à la taille de l'unité sur laquelle il est affecté ou du certificat de qualification de l'union de conducteur ;
- justifier d'une ancienneté dans le grade de niveau inférieur d'au-moins 2 ans ou d'une expérience à l'embauche d'au-moins 4 ans en tant que conducteur en navigation intérieure ;
- avoir suivi une formation en management adaptée à la fonction ;
- posséder l'attestation RADAR et le CRR ;
- détenir les patentes et licences appropriées ;
- être titulaire de l'ADN sur les unités de transport de matières dangereuses.

2.2.9.2. Capitaine classe 2/guide animateur de croisière (H/F) (passagers uniquement)

Le capitaine classe 2, guide animateur de croisière, est conducteur sur des bateaux promenade de moins de 20 m et moins de 13 passagers, naviguant sur tous types de voies.

Le capitaine assure pendant son service, la conduite et la manœuvre de l'unité sur laquelle il est affecté en toutes circonstances et sur toutes voies navigables. Il assure de plus l'animation de la croisière, Il est chargé de :

- assurer la conduite et la manœuvre de l'unité sur laquelle il est affecté en toutes circonstances et sur toutes voies navigables ;
- assurer l'animation de la croisière ;
- assurer la surveillance générale du matériel ;
- faire respecter les consignes de sécurité ;
- superviser les opérations d'embarquement/débarquement des passagers dans le respect des règles de sécurité ;
- assurer toutes les tâches administratives liées aux opérations commerciales, au reporting auprès de sa hiérarchie... ;
- participer à toutes les tâches du service PONT : la manœuvre, l'entretien et la sécurité du bateau ainsi que les opérations d'embarquement et débarquement des passagers.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- être capable de conduire et manœuvrer le bateau en toutes circonstances normalement prévisibles ;
- avoir une connaissance parfaite de la voie navigable et des réglementations générales et particulières concernant les voies d'eau qu'il emprunte ;
- avoir les connaissances techniques nécessaires pour contrôler efficacement l'entretien et le bon fonctionnement du matériel ;
- maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le capitaine doit, sauf capacités particulières, posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requise suivant :

- être titulaire du permis, certificat de capacité de conduite approprié à la taille du bateau sur lequel il est affecté ou du certificat de qualification de l'union de conducteur ;
- être titulaire de l'attestation spéciale passagers, ou du certificat de qualification expert passagers.

2.2.9.3. Capitaine classe 1 (H/F) (marchandises et passagers)

Le capitaine classe 1 est conducteur sur des bateaux de plus de 35 m.

Le capitaine assure pendant son service, la conduite et la manœuvre de l'unité sur laquelle il est affecté en toutes circonstances et sur toutes voies navigables. Il est chargé de :

- assurer la conduite et la manœuvre de l'unité sur laquelle il est affecté en toutes circonstances et sur toutes voies navigables ;
- encadrer le personnel placé sous ses ordres (formation interne, suivi du temps de travail, congés, discipline...) en lien avec sa hiérarchie ;
- organiser le travail à bord pour optimiser les temps de travail et de repos de chacun des membres d'équipage ;
- assurer la surveillance générale du matériel ;
- faire respecter les consignes de sécurité ;
- superviser les opérations de chargement/déchargement dans le respect des règles de sécurité (transport de marchandises) ;
- superviser les opérations d'embarquement/débarquement des passagers dans le respect des règles de sécurité (transport de passagers) ;
- assurer toutes les tâches administratives liées aux opérations commerciales, à la gestion du personnel placé sous ses ordres, au reporting auprès de sa hiérarchie... ;
- participer à toutes les tâches du service PONT : la manœuvre, l'entretien et la sécurité du bateau ainsi que les opérations de chargement et de déchargement (transport de marchandises)/les opérations d'embarquement et débarquement des passagers (transport de passagers).

Les aptitudes et compétences requises sont :

- être capable de conduire et manœuvrer le bateau en toutes circonstances normalement prévisibles ;
- avoir une connaissance parfaite de la voie navigable et des réglementations générales et particulières concernant les voies d'eau qu'il emprunte ;
- avoir les connaissances techniques nécessaires pour contrôler efficacement l'entretien et le bon fonctionnement du matériel ;
- avoir la maturité et l'autorité nécessaires pour superviser le travail à bord et le personnel embarqué ;
- connaître les règles relatives au temps de travail applicables pendant les périodes embarquées ;
- connaître et savoir appliquer les règles de bases du management ;
- avoir les capacités nécessaires pour s'acquitter des opérations administratives relatives au chargement et au déchargement, pour tenir les documents de bord ;
- maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le capitaine doit posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requise suivant :

- être titulaire du certificat de capacité de conduite approprié à la taille de l'unité sur laquelle il est affecté ou du certificat de qualification de l'union de conducteur ;
- justifier d'une ancienneté dans le grade de niveau inférieur d'au-moins 2 ans ou d'une expérience à l'embauche d'au-moins 4 ans en tant que conducteur en navigation intérieure ;
- avoir suivi une formation en management adaptée à la fonction ;
- posséder l'attestation RADAR et le CRR ;
- détenir les patentes et licences appropriées ;
- être titulaire de l'ADN sur les unités de transport de matières dangereuses.

2.3. Bateaux de marchandises exploités en flotte à relève et bateaux à cabines (transport de passagers)

2.3.1. Définitions des emplois, fonctions et compétences

Sous réserve d'appellations différentes propres à chaque armement ou compagnie, les membres d'équipage pouvant être employés sur des bateaux de transport de marchandises selon des systèmes de la flotte en relève ou sur les bateaux de transport de passagers à cabines sont les suivants :

- matelot léger (apprenti) ;
- homme de pont ;
- matelot ;
- matelot mécanicien/garde moteur ;
- maître-matelot ;
- mécanicien ;
- maître mécanicien ;
- timonier sans permis ;
- timonier avec permis ;
- second capitaine ;
- premier capitaine ;
- premier capitaine référent ;
- commandant.

2.3.2. Matelot léger (H/F) – statut apprenti

Âgé d'au moins 15 ans le matelot léger doit être inscrit dans un centre de formation préparant au CAP ou au bac pro transport fluvial et avoir signé un contrat d'apprentissage.

En transport de marchandises : le matelot léger exécute les tâches que lui confie son maître d'apprentissage ou ses supérieurs hiérarchiques pour la bonne marche du bateau, son entretien, les manœuvres, ainsi que les services de la cargaison et de l'équipage. Il participe aux tâches d'approvisionnement, de préparation de cuisine et d'entretien.

En transport de passagers : le matelot léger exécute les tâches que lui confie son maître d'apprentissage ou ses supérieurs hiérarchiques pour la bonne marche du bateau, son entretien, les manœuvres, l'accueil, les services et la sécurité des passagers qu'il transporte.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- avoir un sens de l'initiative suffisant pour assurer correctement les tâches qui lui sont confiées ;
- avoir le sens de la hiérarchie.

Niveau de formation requis : sans expérience en navigation fluviale et sans diplôme ni titre, il doit être inscrit dans un centre de formation préparant au CAP ou au bac pro transport fluvial et avoir signé un contrat d'apprentissage.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- dès que le navigant est parfaitement autonome sur son poste et maîtrise l'ensemble des tâches de la fonction et a obtenu le diplôme du CAP ou du bac pro transport fluvial, il peut évoluer vers le niveau supérieur ;
- le changement de grade suppose une opportunité au sein de l'entreprise et une validation des compétences nécessaires.

2.3.3. Homme de pont (H/F)

Âgé d'au moins 16 ans après une formation de base en matière de sécurité, l'homme de pont est titulaire du certificat de qualification de l'union d'homme de pont.

En transport de marchandises : l'homme de pont exécute les tâches que lui confie ses supérieurs hiérarchiques pour la bonne marche du bateau, son entretien, les manœuvres, ainsi que les services de la cargaison et de l'équipage. Il participe aux tâches d'approvisionnement, de préparation de cuisine et d'entretien.

En transport de passagers : l'homme de pont exécute les tâches que lui confie ses supérieurs hiérarchiques pour la bonne marche du bateau, son entretien, les manœuvres, l'accueil, les services et la sécurité des passagers qu'il transporte. L'homme de pont peut aussi être titulaire du certificat de qualification d'expert en navigation avec passagers et assurer les fonctions correspondantes.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- avoir un sens de l'initiative suffisant pour assurer correctement les tâches qui lui sont confiées ;
- avoir le sens de la hiérarchie.

Niveau de formation requis : sans expérience en navigation fluviale et sans diplôme ni titre. Il doit avoir suivi au minimum une formation à la sécurité de 3 jours, pour obtenir le certificat de qualification homme de pont.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- dès que le navigant est parfaitement autonome sur son poste et maîtrise l'ensemble des tâches de la fonction il peut évoluer vers le niveau supérieur ;
- le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires ;
- s'il le souhaite après 360 jours de navigation en tant qu'homme de pont inscrits sur son livret de service et la réussite à l'examen correspondant, il obtient le certificat de qualification de l'union (CQU) de matelot. L'obtention du CQU de matelot n'oblige pas l'entreprise à faire évoluer le navigant vers le grade supérieur de matelot. Le changement de grade suppose une opportunité au sein de l'entreprise et une validation des compétences nécessaires.

2.3.4. Matelot (H/F)

Le matelot doit être titulaire du certificat de qualification de l'union (CQU) de matelot. Cette aptitude et la délivrance de cette qualification répondent aux prescriptions réglementaires en vigueur.

En transport de marchandises : le matelot exécute les tâches que lui confie son ou ses supérieurs hiérarchiques pour la bonne marche du bateau, son entretien (notamment l'entretien de 1^{er} niveau de la machine), les manœuvres, ainsi que les services de la cargaison et de l'équipage. Il participe aux tâches d'approvisionnement, de préparation de cuisine et d'entretien.

En transport de passagers : le matelot exécute les tâches que lui confie son ou ses supérieurs hiérarchiques pour la bonne marche du bateau, son entretien (notamment l'entretien de 1^{er} niveau de la machine, les manœuvres, l'accueil, les services et la sécurité des passagers qu'il transporte. Le matelot peut aussi être titulaire du certificat de qualification d'expert en navigation avec passagers et assurer les fonctions correspondantes.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- maîtriser parfaitement toutes les opérations liées au matelotage ;
- connaître parfaitement les méthodes d'étalement, d'amarrage et de guidage du bateau ;
- avoir un sens de l'initiative suffisant pour assurer correctement les tâches qui lui sont confiées ;
- maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le matelot doit posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requises suivant :

- justifier d'au moins un an d'expérience dans le grade d'homme de pont et être autonome dans les fonctions dévolues à ce niveau ;
- ou être titulaire du bac pro transport fluvial suivi en alternance.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- pour les salariés se destinant au poste de maître-matelot, dès que le navigant est parfaitement autonome sur son poste de matelot et maîtrise l'ensemble des tâches de la fonction, il peut évoluer vers le niveau supérieur et au plus tôt après 3 ans d'expérience dans le poste de matelot ;
- pour les salariés se destinant à la conduite, le navigant peut évoluer vers le grade de timonier sans permis, au plus tôt après 2 ans d'ancienneté dans le grade de matelot, et s'il maîtrise parfaitement les tâches de matelotage ;
- pour les salariés se destinant au service machine, le navigant peut évoluer vers le grade de matelot mécanicien/garde-moteur, au plus tôt après 2 ans d'ancienneté dans le grade de matelot, et s'il maîtrise parfaitement les tâches de matelotage et a les connaissances de base en matière de mécanique, maintenance ou électrotechnique ;
- le changement de grade suppose une opportunité au sein de l'entreprise et une validation des compétences nécessaires ;
- s'il est déjà titulaire du certificat de qualification de l'union de matelot, après 180 jours de navigation inscrits sur son livret de service, il peut demander le certificat de qualification de l'union de maître-matelot. L'obtention du certificat de qualification de l'union de maître-matelot ne préjuge en rien de l'évolution vers le grade de maître-matelot de la convention collective. Pour les autres modalités d'obtention du certificat de qualification de l'union de maître-matelot consulter : article A4231-2-11 du code des transports.

2.3.5. Maître-matelot (H/F)

Le maître-matelot doit être titulaire du certificat de qualification de l'union de maître-matelot (CQU). Cette aptitude et la délivrance de cette qualification répondent aux prescriptions réglementaires en vigueur.

Sous l'autorité du capitaine, le maître-matelot coordonne l'équipe des matelots.

En transport de marchandises : le maître-matelot exécute les tâches que lui confie son ou ses supérieurs hiérarchiques pour la bonne marche du bateau, son entretien, les manœuvres, ainsi que les services de la cargaison et de l'équipage. Il participe aux tâches d'approvisionnement, de préparation de cuisine et d'entretien de 1^{er} niveau de la machine.

En transport de passagers : le maître-matelot exécute les tâches que lui confie son ou ses supérieurs hiérarchiques pour la bonne marche du bateau, son entretien, les manœuvres, l'accueil, les services et la sécurité des passagers qu'il transporte. Le maître-matelot peut aussi

être titulaire du certificat de qualification d'expert en navigation avec passagers et assurer les fonctions correspondantes.

Il encadre des matelots, assure l'accueil des nouveaux embauchés.

Il réalise sur le pont toutes les tâches liées aux opérations commerciales avec l'aide d'un ou plusieurs autres membres d'équipage à qui il donne les instructions nécessaires à la bonne réalisation des opérations dont il est responsable.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- maîtriser parfaitement toutes les opérations liées au matelotage ;
- connaître parfaitement les méthodes d'étalement, d'amarrage et de guidage du bateau ;
- avoir un sens de l'initiative suffisant pour assurer correctement les tâches qui lui sont confiées ;
- être capable de gérer des opérations en toute autonomie et de donner des instructions ;
- connaître et maîtriser les tâches nécessaires à la bonne exécution des opérations commerciales (règles de sécurité, calcul des niveaux, quantités, lecture des échelles...), les réaliser en autonomie et donner des instructions ;
- maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le maître matelot doit posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requises suivant :

- justifier d'au moins trois ans d'expérience au grade de matelot, être titulaire du CAP navigation intérieure et être en capacité d'assumer des fonctions d'encadrement (avoir suivi à minima une formation à la fonction tutorale) ;
- ou être titulaire du certificat de qualification de l'union de maître matelot (CQU).

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- dès que le navigant est parfaitement autonome sur son poste de maître-matelot et maîtrise l'ensemble des tâches de la fonction, il peut évoluer vers le niveau supérieur ;
- le changement de grade suppose une opportunité au sein de l'entreprise et une validation des compétences nécessaires ;
- s'il le souhaite et s'il est titulaire du certificat de qualification de l'union de maître matelot, après 180 jours de navigation en tant que maître matelot inscrits sur son livret de service, il peut demander le certificat de qualification de l'union de timonier. Pour les autres modalités d'obtention du certificat de qualification de l'union de timonier consulter : article A4231-2-11 du code des transports.

2.3.6. Matelot mécanicien/garde moteur (H/F)

Le matelot mécanicien/garde moteur est chargé de la surveillance et de la bonne marche des éléments mécaniques, fait l'appoint du niveau des machines et effectue les vidanges nécessaires et le remplacement des filtres.

Transport de marchandises : il réalise également toutes les tâches liées à la marche, à la conduite, à la manœuvre et à la sécurité du bateau. Ainsi que les services de la cargaison et de l'équipage. Il participe aux tâches d'approvisionnement, de préparation de cuisine et d'entretien.

Transport de passagers : il réalise également toutes les tâches liées à la marche, à la conduite, à la manœuvre et à la sécurité du bateau, l'accueil, les services et la sécurité des passagers qu'il transporte.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- maîtriser parfaitement toutes les opérations liées au matelotage ;
- connaître parfaitement les méthodes d'étalement, d'amarrage et de guidage du bateau ;
- avoir un sens de l'initiative suffisant pour assurer correctement les tâches qui lui sont confiées ;

- avoir des connaissances techniques de base pour assurer la surveillance des éléments mécaniques, hydrauliques et électriques du bateau ;
- maîtriser l’outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le matelot mécanicien/garde moteur posséder le niveau de formation et/ou l’expérience requises suivant :

- justifier d’au moins 2 ans d’ancienneté dans le grade de matelot, et maîtriser parfaitement les tâches de matelotage et avoir des connaissances de base en matière de mécanique, maintenance ou électrotechnique ;
- être titulaire à minima d’un diplôme en mécanique, maintenance ou électrotechnique et justifier d’un an d’ancienneté en tant que matelot ;
- être titulaire de l’habilitation électrique.

Conditions d’évolution vers le grade supérieur :

- le matelot mécanicien/garde-moteur justifie d’un titre ou diplôme en mécanique, maintenance ou électrotechnique et justifie d’au-moins 2 ans dans la fonction de matelot mécanicien/garde-moteur ;
- après 5 ans dans la fonction de matelot mécanicien/garde-moteur, à défaut de titre ou diplôme dans le domaine sous réserve de validation des compétences en interne ;
- le changement de grade suppose une opportunité au sein de l’entreprise et une validation des compétences nécessaires.

2.3.7. Mécanicien (H/F)

Le mécanicien assure la mise en route des moteurs, l’entretien de 1^{er} niveau (vidange, graissage, remplacement de filtres...) et le contrôle des éléments mécaniques, hydrauliques et électriques du bateau. Il tient à jour les documents de bord relatifs au fonctionnement et à l’entretien de ces éléments. Il est le référent machine auprès de sa hiérarchie et des services techniques à terre lors de ses périodes embarquées. Il est appelé à participer, sur le pont, aux opérations du bord.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- avoir des connaissances techniques approfondies pour assurer la surveillance des éléments mécaniques, hydrauliques et électriques du bateau ;
- maîtriser parfaitement toutes les opérations liées au matelotage ;
- connaître parfaitement les méthodes d’étalement, d’amarrage et de guidage du bateau ;
- avoir un sens de l’initiative suffisant pour assurer correctement les tâches qui lui sont confiées ;
- être capable de gérer des opérations en toute autonomie et de donner des instructions ;
- maîtriser l’outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le mécanicien doit posséder le niveau de formation et/ou l’expérience requises suivant :

- justifier de 2 ans d’ancienneté en tant que matelot mécanicien et justifier d’un diplôme en mécanique, maintenance ou électrotechnique. Ou être titulaire d’un titre, diplôme ou brevet de mécanicien marine et justifier de 5 ans d’ancienneté dans la fonction de matelot mécanicien/garde-moteur, sans titre ou diplôme sous réserve de validation des compétences en interne ;
- être titulaire de l’habilitation électrique.

Conditions d’évolution vers le grade supérieur :

- faire preuve de réelles capacités d’encadrement (éventuellement confirmées par une formation en management) ;
- justifier d’au-moins 2 ans dans la fonction ;

- le changement de grade suppose une opportunité au sein de l’entreprise et une validation des compétences nécessaires.

2.3.8. Maître mécanicien (H/F)

En complément des tâches de mécanique qu’il exécute le maître mécanicien forme des salariés à la machine. Le maître mécanicien est référent machine de l’unité sur laquelle il est affecté qu’il soit ou non embarqué (à ce titre il donne lors de la débarque les instructions nécessaires à la personne en charge de la surveillance de la machine).

Les aptitudes et compétences requises sont :

- être capable de poser un diagnostic en cas de dysfonctionnement ;
- avoir des connaissances techniques approfondies pour assurer la surveillance des éléments mécaniques, hydrauliques et électriques du bateau ;
- maîtriser parfaitement toutes les opérations liées au matelotage ;
- connaître parfaitement les méthodes d’étalement, d’amarrage et de guidage du bateau ;
- avoir un sens de l’initiative suffisant pour assurer correctement les tâches qui lui sont confiées ;
- être capable de gérer des opérations en toute autonomie et de donner des instructions ;
- maîtriser l’outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le maître mécanicien doit posséder le niveau de formation et/ou l’expérience requises suivant :

- mécanicien justifiant d’au-moins 2 ans d’ancienneté dans la fonction et d’une formation en management ;
- être titulaire de l’habilitation électrique.

2.3.9. Timonier sans permis (H/F)

Le timonier doit connaître le maniement du bateau et l’usage des instruments de bord. Il est susceptible de conduire l’unité, sous la responsabilité et la surveillance d’un conducteur expérimenté et en présence de ce dernier, afin de parfaire son apprentissage de la conduite et des manœuvres. Il assure toutes les tâches dévolues aux matelots.

Transport de marchandises : il exécute par ailleurs toutes les tâches que lui confie son ou ses supérieurs hiérarchiques pour la bonne marche du bateau, son entretien, les manœuvres ainsi que les services de la cargaison et de l’équipage. Il participe aux tâches d’approvisionnement, de préparation de cuisine et d’entretien.

Transport de passagers : il exécute par ailleurs toutes les tâches que lui confie son ou ses supérieurs hiérarchiques pour la bonne marche du bateau, son entretien, les manœuvres, l’accueil, les services et la sécurité des passagers qu’il transporte. Le timonier peut aussi être titulaire du certificat de qualification d’expert en navigation avec passagers et assurer les fonctions correspondantes.

Le timonier peut être titulaire du certificat de qualification de l’union de timonier (CQU). Cette aptitude et la délivrance de cette qualification répondent aux prescriptions réglementaires en vigueur.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- être capable de conduire et manœuvrer le bateau sous la responsabilité et la surveillance d’un conducteur expérimenté et en présence de ce dernier ;
- avoir des connaissances de base de la voie navigable et des réglementations générales et particulières concernant les voies d’eau qu’il emprunte ;
- avoir les aptitudes et compétences requises pour être matelot ;
- maîtriser l’outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le timonier sans permis doit posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requises suivant :

justifier d'une ancienneté dans le grade de matelot d'au-moins 2 ans ou d'une expérience à l'embauche dans la navigation intérieure d'au moins 4 ans.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- justifier d'une ancienneté d'au moins 1 ans dans le grade ;
- le changement de grade suppose une opportunité au sein de l'entreprise et une validation des compétences nécessaires ;
- le titulaire du certificat de qualification de l'union de timonier, peut obtenir le certificat de qualification de l'union de conducteur s'il justifie de 180 jours de navigation et a passé avec succès l'examen de niveau commandement. Pour les autres modalités d'obtention du certificat de qualification de l'union de conducteur : article A4231-2-10 du code des transports

2.3.10. Timonier avec permis (H/F)

Le timonier avec permis assure pendant son service la conduite et la manœuvre de l'unité ou du bateau sur lequel il est affecté sous la surveillance du capitaine et relaye ainsi ceux qui en ont la responsabilité permanente. En dehors de ses périodes de conduite, il assure les tâches dévolues aux matelots.

Transport de marchandises : il exécute par ailleurs toutes les tâches que lui confie son ou ses supérieurs hiérarchiques pour la bonne marche du bateau, son entretien, les manœuvres ainsi que les services de la cargaison et de l'équipage. Il participe aux tâches d'approvisionnement, de préparation de cuisine et d'entretien.

Transport de passagers : il exécute par ailleurs toutes les tâches que lui confie son ou ses supérieurs hiérarchiques pour la bonne marche du bateau, son entretien, les manœuvres, l'accueil, les services et la sécurité des passagers qu'il transporte. Le timonier avec permis peut aussi être titulaire du certificat de qualification d'expert en navigation avec passagers et assurer les fonctions correspondantes.

Le timonier avec permis doit être titulaire du certificat de qualification de l'union de timonier (CQU). Cette aptitude et la délivrance de cette qualification répondent aux prescriptions réglementaires en vigueur.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- être capable de conduire et manœuvrer le bateau en toutes circonstances normalement prévisibles ;
- avoir une bonne connaissance de la voie navigable et des réglementations générales et particulières concernant les voies d'eau qu'il emprunte ;
- avoir les aptitudes et compétences requises pour être matelot ;
- maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le timonier avec permis doit posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requises suivant :

- être titulaire du certificat de capacité de conduite, certificat de qualification de l'union de conducteur ou patente approprié(e) à l'unité sur laquelle il est affecté ;
- justifier d'une ancienneté d'au moins un an dans le grade de timonier sans permis ou d'une expérience à l'embauche d'au-moins 2 ans en tant que conducteur en navigation intérieure ;
- posséder l'attestation RADAR et le CRR.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- justifier d'une ancienneté d'au moins 2 ans dans le grade ;
- le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires.

2.3.11. Capitaine ou conducteur (H/F)

Aux termes de la réglementation, le capitaine est obligatoirement titulaire d'un des permis, certificat de capacité de conduite, de la grande patente du Rhin, certificat de qualification de l'union de conducteur exigibles pour la conduite des bateaux.

Comptable vis-à-vis de son employeur de la bonne exécution du programme confié à son unité, le capitaine en service en assure la responsabilité lorsqu'il est à son bord et informe son employeur des événements et variations pouvant affecter celui-ci. Il a une autorité permanente sur tous les membres techniques et nautiques de l'équipage et sur la totalité de l'équipage embarqué dès lors que la sécurité des hommes et du bateau est en cause. Il est également responsable du matériel de sécurité et de l'entretien du bateau. Il participe à la formation de l'équipage qui lui est confié.

2.3.11.1. *Second capitaine (H/F)*

Le second capitaine est conducteur sur des bateaux naviguant sur tous types de voies.

Le second capitaine assure pendant son service, la conduite et la manœuvre de l'unité sur laquelle il est affecté en toutes circonstances et sur toutes voies navigables.

Il est chargé de :

- veiller à l'exécution des travaux et tâches ordonnés par le commandant ou 1^{er} capitaine ;
- assurer la conduite et la manœuvre de l'unité sur laquelle il est affecté en toutes circonstances et sur toutes voies navigables ;
- encadrer le personnel placé sous ses ordres (formation interne, suivi du temps de travail, congés, discipline...) en lien avec sa hiérarchie ;
- organiser le travail à bord pour optimiser les temps de travail et de repos de chacun des membres d'équipage ;
- assurer la surveillance générale du matériel ;
- faire respecter les consignes de sécurité ;
- superviser les opérations de chargement/déchargement dans le respect des règles de sécurité (transport de marchandises) ;
- superviser les opérations d'embarquement/débarquement des passagers dans le respect des règles de sécurité (transport de passagers) ;
- assurer toutes les tâches administratives liées aux opérations commerciales, à la gestion du personnel placé sous ses ordres, au reporting auprès de sa hiérarchie, pendant son service ;
- participer à toutes les tâches du service pont : la manœuvre, l'entretien et la sécurité du bateau ainsi que les opérations de chargement et de déchargement (transport de marchandises)/les opérations d'embarquement et débarquement des passagers (transport de passagers).

Les aptitudes et compétences requises sont :

- être capable de conduire et manœuvrer le bateau en toutes circonstances normalement prévisibles ;
- avoir une connaissance parfaite de la voie navigable et des réglementations générales et particulières concernant les voies d'eau qu'il emprunte ;
- avoir les connaissances techniques nécessaires pour contrôler efficacement l'entretien et le bon fonctionnement du matériel ;

- avoir la maturité et l'autorité nécessaires pour superviser le travail à bord et le personnel embarqué ;
- connaître les règles relatives au temps de travail applicables pendant les périodes embarquées ;
- connaître et savoir appliquer les règles de bases du management ;
- avoir les capacités nécessaires pour s'acquitter des opérations administratives relatives au chargement et déchargement, pour tenir les documents de bord ;
- maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le second capitaine doit posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requise suivant :

- être titulaire du permis ou certificat de capacité de conduite approprié à la taille de l'unité sur laquelle il est affecté ou du certificat de qualification de l'union de conducteur ;
- justifier d'une ancienneté dans le grade de niveau inférieur d'au-moins 2 ans ou d'une expérience à l'embauche d'au-moins 4 ans en tant que conducteur en navigation intérieure ;
- posséder l'attestation RADAR et le CRR ;
- détenir les patentes et licences appropriées ;
- être titulaire de l'ADN sur les unités de transport de matières dangereuses ;
- avoir suivi une formation en management adaptée à la fonction.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- justifier d'une ancienneté d'au-moins 2 ans dans le grade ;
- le changement de grade suppose une opportunité au sein de l'entreprise et une validation des compétences nécessaires.

2.3.11.2. Premier capitaine (H/F)

Le premier capitaine est conducteur sur des bateaux navigant sur tous types de voies.

Sur les bateaux, le capitaine assure le commandement effectif de l'unité sur laquelle il est affecté, en l'absence de commandant. Il est responsable de l'unité qui lui est confiée et du personnel placé sous ses ordres pendant ses périodes embarquées.

Il est chargé de :

- assurer la conduite et la manœuvre de l'unité sur laquelle il est affecté en toutes circonstances et sur toutes voies navigables ;
- encadrer le personnel placé sous ses ordres (formation interne, suivi du temps de travail, congés, discipline...) en lien avec sa hiérarchie ;
- organiser le travail à bord pour optimiser les temps de travail et de repos de chacun des membres d'équipage ;
- assurer la surveillance générale du matériel ;
- faire respecter les consignes de sécurité ;
- veiller à l'entretien de l'unité pendant ses périodes embarquées ;
- superviser les opérations de chargement/déchargement dans le respect des règles de sécurité (transport de marchandises) ;
- superviser les opérations d'embarquement/débarquement des passagers dans le respect des règles de sécurité (transport de passagers) ;
- assurer toutes les tâches administratives liées aux opérations commerciales, à la gestion du personnel placé sous ses ordres, au reporting auprès de sa hiérarchie...

Les aptitudes et compétences requises sont :

- être capable de conduire et manœuvrer le bateau en toutes circonstances ;
- avoir une connaissance parfaite de la voie navigable et des réglementations générales et particulières concernant les voies d'eau qu'il emprunte ;
- avoir les connaissances techniques nécessaires pour contrôler efficacement l'entretien et le bon fonctionnement du matériel ;
- avoir la maturité et l'autorité nécessaires pour organiser le travail à bord et diriger le personnel placé sous ses ordres ;
- réaliser les opérations administratives relatives au chargement et déchargement, tenir les documents de bord et rédiger les rapports qui lui sont demandés ;
- connaître les règles relatives au temps de travail applicables pendant les périodes embarquées ;
- connaître et savoir appliquer les règles de bases du management ;
- maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le premier capitaine doit posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requises suivant :

- être titulaire du certificat de capacité de conduite approprié à la taille de l'unité sur laquelle il est affecté ou du certificat de qualification de l'union de conducteur ;
- justifier d'une ancienneté dans le grade de niveau inférieur d'au-moins 2 ans ou d'une expérience à l'embauche en tant que conducteur navigation intérieure d'au-moins 6 ans ;
- posséder l'attestation RADAR et le CRR ;
- détenir les patentes et licences appropriées ;
- être titulaire de l'ADN sur les unités de transport de matières dangereuses ;
- avoir suivi une formation en management adaptée à la fonction.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- justifier d'une ancienneté d'au-moins 4 ans dans le grade ;
- le changement de grade suppose une opportunité au sein de l'entreprise et une validation des compétences nécessaires.

2.3.11.3. Premier capitaine référent (H/F)

Le premier capitaine référent est conducteur sur des bateaux navigant sur tous types de voies.

Sur les bateaux le capitaine assure le commandement effectif de l'unité sur laquelle il est affecté, en l'absence de commandant. Il est responsable de l'unité qui lui est confiée et du personnel placé sous ses ordres pendant ses périodes embarquées

Il est chargé de :

- assurer la conduite et la manœuvre de l'unité sur laquelle il est affecté en toutes circonstances et sur toutes voies navigables ;
- encadrer le personnel placé sous ses ordres (formation interne, suivi du temps de travail, congés, discipline...) en lien avec sa hiérarchie ;
- organiser le travail à bord pour optimiser les temps de travail et de repos de chacun des membres d'équipage ;
- assurer la surveillance générale du matériel ;
- faire respecter les consignes de sécurité ;
- veiller à l'entretien de l'unité pendant ses périodes embarquées ;
- superviser les opérations de chargement/déchargement dans le respect des règles de sécurité ;
- assurer toutes les tâches administratives liées aux opérations commerciales, à la gestion du personnel placé sous ses ordres, au reporting auprès de sa hiérarchie... ;

- être le référent de l'unité sur laquelle il est affecté et il ne change d'affectation qu'exceptionnellement ;
- être en mesure d'assurer la formation d'autres 1^{er} capitaines ;

Les aptitudes et compétences requises sont :

- être capable de conduire et manœuvrer le bateau en toutes circonstances ;
- avoir une connaissance parfaite de la voie navigable et des réglementations générales et particulières concernant les voies d'eau qu'il emprunte ;
- avoir les connaissances techniques nécessaires pour contrôler efficacement l'entretien et le bon fonctionnement du matériel ;
- avoir la maturité et l'autorité nécessaires pour organiser le travail à bord et diriger le personnel placé sous ses ordres ;
- réaliser les opérations administratives relatives au chargement et déchargement, tenir les documents de bord et rédiger les rapports qui lui sont demandés ;
- connaître les règles relatives au temps de travail applicables pendant les périodes embarquées ;
- connaître et savoir appliquer les règles de bases du management ;
- maîtriser l'outil informatique et les différents logiciels présents à bord ;
- assurer en pleine autonomie les audits et autres inspections de l'unité ou du convoi qui lui est confié.

Le premier capitaine référent doit posséder le niveau de formation et/ou l'expérience requises suivant :

- être titulaire du certificat de capacité de conduite approprié à la taille de l'unité sur laquelle il est affecté ou du certificat de qualification de l'union de conducteur ;
- être 1^{er} capitaine depuis au moins 15 ans dans l'entreprise ;
- posséder l'attestation RADAR et le CRR ;
- détenir les patentes et licences appropriées ;
- être titulaire de l'ADN sur les unités de transport de matières dangereuses ;
- avoir suivi une formation en management adaptée à la fonction.

Conditions d'évolution vers le grade supérieur :

- justifier d'une ancienneté d'au-moins 4 ans dans le grade ;
- le changement de grade suppose une opportunité au sein de la société et une validation des compétences nécessaires.

2.3.11.4. Commandant (H/F)

Le commandant est conducteur sur des bateaux navigant sur tous types de voies.

Le commandant assure la responsabilité permanente de l'unité fluviale ou du convoi qui lui est confié et du personnel placé sous ses ordres, et représente l'armateur sur le bateau. Il ne peut y avoir qu'un seul commandant par unité fluviale ou convoi, le commandant peut être embarqué ou débarqué.

Le commandant est notamment chargé de :

- assurer la conduite et la manœuvre de l'unité ou du convoi qui lui est confié, dans le respect des règles de sécurité, en toutes circonstances et sur toutes voies navigables ;
- assurer l'ordre, le respect de la réglementation, la discipline et la sécurité à bord de l'unité ou du convoi qui lui est confié ;
- assurer et contrôler l'organisation et la durée du travail du personnel affecté à l'unité ou au convoi qui lui est confié, qu'il soit embarqué avec ou non (formation, suivi du temps de travail, remplacement, congés...) ;

- manager le personnel affecté à l’unité ou au convoi qui lui est confié, qu’il soit embarqué avec ou non (discipline, gestion des éventuels conflits, maintien et évolution des qualifications, formation...) ;
- veiller à l’entretien et à la conservation de l’unité ou du convoi qui lui est confié, ainsi que de manière générale, de tout matériel (machines, outillage, etc.) attaché à l’exercice de l’activité professionnelle, y compris en dehors de ses périodes embarquées en laissant les instructions nécessaires et en assurant en pleine autonomie les audits et autres inspections de l’unité ou du convoi qui lui est confié ;
- veiller aux consommations de tous ordres (carburant, produits de graissage et d’entretien, pièces détachées, peinture, etc.) de l’unité ou du convoi qui lui est confié ;
- être le référent de l’unité ou du convoi qui lui est confié, et suivre les interventions techniques ;
- superviser les opérations de chargement/déchargement dans le respect des règles de sécurité (transport de marchandises) ;
- superviser les opérations d’embarquement/débarquement des passagers dans le respect des règles de sécurité (transport de passagers) ;
- assurer toutes les tâches administratives liées aux opérations commerciales, à la gestion du personnel placé sous ses ordres, au reporting auprès de sa hiérarchie ;
- s’assurer que l’ensemble du personnel affecté à l’unité ou au convoi qui lui est confié, a eu connaissance en temps utile de toute situation présentant un risque pour la sécurité à bord et/ou celle des tiers, et/ou pour la santé de l’équipage et/ou celle des tiers ;
- veiller à ce que l’ensemble du personnel affecté à l’unité ou au convoi qui lui est confié, effectue en temps utile tout exercice préventif de sécurité conformément aux procédures en vigueur dans l’entreprise, et participe aux points réguliers d’information relatifs à la sécurité et la santé au travail, et/ou de rappel des règles de sécurité.

Pour le parfait accomplissement de ses fonctions, le commandant prend toutes les dispositions et initiatives nécessaires, conformément aux délégations et/ou autorisations qui lui ont été consenties par son employeur, pour faire exécuter ses instructions pendant ses périodes embarquées et au moment de son débarquement. Lors de son retour à bord, il s’assure que ses instructions ont été suivies d’effet pendant son absence. Le commandant peut être amené, en cas d’impératif lié à la sécurité de l’unité fluviale ou du convoi qui lui est confié, à intervenir à bord pendant ses périodes de débarquement.

Lorsqu’un incident se produit à bord de l’unité ou du convoi, ou du fait de l’unité ou du convoi, la responsabilité de l’incident est d’abord recherchée auprès du conducteur de l’unité ou du convoi au moment de la survenance de l’incident, ce conducteur n’étant pas obligatoirement le commandant.

Les aptitudes et compétences requises sont :

- être capable de conduire et manœuvrer le bateau en toutes circonstances ;
- avoir une connaissance parfaite de la voie navigable et des réglementations générales et particulières concernant les voies d’eau qu’il emprunte ;
- avoir les connaissances techniques nécessaires pour contrôler efficacement l’entretien et le bon fonctionnement du matériel ;
- avoir la maturité et l’autorité nécessaires pour organiser le travail à bord et diriger le personnel placé sous ses ordres ;
- réaliser les opérations administratives relatives au chargement et au déchargement, tenir les documents de bord et rédiger les rapports qui lui sont demandés ;
- connaître la législation et la réglementation relative au temps de travail, à la gestion du personnel ;

- connaître et savoir appliquer les règles de bases du management ;
- maîtriser l’outil informatique et les différents logiciels présents à bord.

Le commandant doit posséder le niveau de formation et/ou l’expérience requises suivant :

- être titulaire du certificat de capacité de conduite approprié à la taille de l’unité sur laquelle il est affecté ou du certificat de qualification de l’union de conducteur ;
- justifier d’une ancienneté dans le grade de niveau inférieur d’au-moins 4 ans ou à l’embauche d’une expérience en tant que conducteur navigation intérieure d’au-moins 8 ans dont 4 ans en tant que 1^{er} capitaine ;
- posséder l’attestation RADAR, et le CRR ;
- détenir les patentes et licences appropriées ;
- être titulaire de l’ADN sur les unités de transport de matières dangereuses ;
- connaître et savoir appliquer les règles de bases du management et le cas échéant avoir suivi une formation spécifique au management.

Titre 3 Classification des emplois des personnels embarqués commerciaux, de restauration et d’hôtellerie, et autres (hors techniques)

3.1. Champ d’application du titre 3

■ Types de bateaux :

La classification des emplois des personnels embarqués concerne les salariés embarqués commerciaux, de restauration et d’hôtellerie, et autres (hors techniques) employés sur :

- bateaux de transport de passagers (promenades ou de croisières promenade de courte durée) ;
- bateaux à cabines (transport de passagers) ;
- bateaux (barque...) sans moteur ou avec moteur à propulsion.

3.2. Classification des emplois des personnels embarqués commerciaux, de restauration et d’hôtellerie

3.2.1. Définitions des emplois, fonctions et compétences

Sous réserve d’appellations différentes propres à chaque compagnie, les principaux emplois existants communément sur les bateaux assurant des prestations de restauration et/ou d’hôtellerie (bateaux de transport de passagers – promenades ou de croisières promenade de courte durée) et bateaux à cabines – transport de passagers) sont les suivants :

- commissaire de bord/directeur(ice) d’hôtel/hôtel manager ;
- animateur – animatrice ;
- maître d’hôtel ;
- gouvernant(e) ;
- comptable ;
- chef de cuisine ;
- second de cuisine ;
- commis de cuisine ;
- plongeur(se) ;
- serveur(se) ;
- agent de chambre/homme de chambre-femme de chambre/hôte de cabine-hôtesse de cabine ;
- linger(ère)/agent de lingerie ;

- barman/barmaid ;
- musicien(ne).

Ces emplois peuvent être présents sur des croisières touristiques fluviales de tous types, que ce soit des croisières sur une journée ou sur une partie de la journée, sur des bateaux sans cabine de passagers, ou sur des croisières de plusieurs jours avec cabines de passagers.

3.2.2. Commissaire de bord/directeur(rice) d'hôtel/hôtel manager (H/F)

Le commissaire de bord a pour mission de veiller au bon déroulement des croisières organisées sur le bateau où il est affecté.

Il est responsable du bon déroulement et de la bonne organisation de toutes les prestations qui concernent l'hôtellerie et la restauration à bord, ainsi que du bon déroulement et de la coordination des activités touristiques, excursions, animations, conférences, etc.

Il a autorité sur l'ensemble du personnel embarqué pour exercer les tâches dans l'activité d'hôtellerie/restauration.

Il n'a aucune autorité sur la conduite technique du bateau, dont le capitaine reste en tout état de cause responsable.

Il est titulaire d'un diplôme en gestion en hôtellerie-restauration niveau bac + 2 ou d'une expérience équivalente.

3.2.3. Animateur. Animatrice (H/F)

Placé sous l'autorité du commissaire de bord, il a en charge la promotion et l'organisation des activités culturelles et touristiques proposées aux clients et assure toutes les prestations d'animation organisées pour le divertissement des clients (jeux, soirées, activités de détente, etc.).

L'animateur ou l'animatrice peut être amené(e) à remplacer de façon temporaire le commissaire de bord.

Il est titulaire d'un BTS tourisme ou d'un BTS animation et gestion touristique locale ou d'une expérience équivalente.

3.2.4. Maître d'hôtel (H/F)

Placé sous l'autorité du commissaire de bord, il est responsable de l'organisation et du service de restauration et de bar sur le bateau. Il veille à la bonne organisation et au bon déroulement des repas servis à bord aux clients, ainsi que la gestion des boissons. Il gère son stock et ses commandes en liaison avec le commissaire de bord. Il a sous sa subordination l'équipe de serveurs. Il est responsable de l'hygiène et de la propreté des locaux et dépendances dont il a la charge.

Il peut également être amené à faire le service en salle.

Il est titulaire d'un bac professionnel services en restauration ou d'une expérience équivalente.

3.2.5. Gouvernant(e) (H/F)

Placée sous l'autorité de commissaire de bord, il/elle est responsable de l'organisation du nettoyage et de l'entretien des cabines de passagers et des lieux communs, ainsi que de la gestion des uniformes le cas échéant. Il/elle a sous sa subordination l'équipe d'hôtesse de cabines. Il est responsable de l'hygiène et de la propreté des locaux et dépendances dont il a la charge.

Il/elle assure elle-même une partie de la prestation de nettoyage et d'entretien des cabines.

Il/elle est d'un bac technologique hôtellerie ou d'une expérience équivalente.

3.2.6. Comptable (H/F)

Placée sous l'autorité de commissaire de bord, il/elle est responsable de la comptabilité facturation, recouvrement pour les opérations effectuées à bord de l'unité.

3.2.7. Chef de cuisine (H/F)

Placé sous l'autorité du commissaire de bord, il est responsable de l'organisation et du service de la cuisine sur le bateau, pour les clients et les membres d'équipage.

Ses tâches sont principalement les suivantes :

- il prépare et surveille la mise en place de tous les plats servis, ainsi que la mise en place des buffets, selon les menus prévus sur le planning de la croisière ;
- il gère son stock et ses commandes en liaison avec le commissaire de bord, il est responsable de l'hygiène et de la propreté des locaux et dépendances dont il a la charge.

Il est titulaire d'un BTS hôtellerie-restauration option arts culinaire, art de la table et du service ou d'un bac pro en restauration ou d'un CAP/BEP de cuisine ou expérience équivalente.

3.2.8. Second de cuisine (H/F)

Placé sous la responsabilité du chef de cuisine, il est son assistant direct. Il élabore sous les ordres du chef de cuisine les plats servis et seconde le chef.

Il peut être amené à remplacer le chef de cuisine de façon temporaire.

Il est titulaire d'un BTS hôtellerie-restauration option arts culinaire, art de la table et du service ou d'un bac pro en restauration ou d'un BEP/CAP de cuisine ou expérience équivalente.

3.2.9. Commis de cuisine (H/F)

Placé sous l'autorité du chef de cuisine, il effectue tout type de travaux pour la préparation des plats et des buffets.

3.2.10. Plongeur(se) (H/F)

Placé sous l'autorité du chef de cuisine, il a la charge du nettoyage de la vaisselle et des couverts utilisés lors du service, ainsi que tout le matériel utilisé en cuisine et des locaux et d'autres tâches de préparation en cuisine données par le chef de cuisine.

3.2.11. Serveur(se) (H/F)

Placé sous l'autorité du commissaire de bord et/ou du maître d'hôtel, il assure le service en salle pour tous les repas et buffets.

3.2.12. Agent de chambre/homme de chambre – femme de chambre/hôte de cabine – hôtesse de cabine (H/F)

Placé sous l'autorité de la gouvernante et/ou du commissaire de bord, il assure l'entretien et le nettoyage des cabines ou chambres, salons, bar, couloirs. Il peut être amené à effectuer d'autres tâches de préparation en cuisine sous l'autorité du chef de cuisine. Il peut être amené à remplacer au bar ou en lingerie en cas de nécessité.

3.2.13. Linger(ère)/agent de lingerie (H/F)

Placée sous l'autorité du commissaire de bord et/ou de la gouvernante, elle a pour tâche l'entretien du linge d'hôtel et de restaurant : draps et serviettes de chambre, nappes de tables, serviettes de tables, etc.

3.2.14. Barman/barmaid (H/F)

Placé sous l'autorité du commissaire de bord et/ou maître d'hôtel, il assure la mise en place, l'approvisionnement et le service au bar. Il veille au respect des règles d'hygiène et de sécurité.

Il est titulaire d'un CAP ou d'une formation équivalente.

3.2.15. Musicien(ne) (H/F)

Placé sous l'autorité du commissaire de bord et/ou maître d'hôtel, il assure l'animation musicale du bar et du salon lors des soirées à bord.

3.3. Classification des emplois des personnels embarqués autres (hors commerciaux, de restauration et d'hôtellerie, et techniques)

Sous réserve d'appellations différentes propres à chaque compagnie, les principaux emplois existants communément sur les bateaux (barque...) sans moteur ou avec moteur à propulsion sont les suivants :

- guide batelier ;
- guide batelier polyvalent.

3.3.1. Guide batelier (H/F)

Âgé d'au moins 16 ans, après une formation de base incluant des notions de sécurité, le guide batelier exécute toutes les tâches que lui confie son ou ses supérieurs hiérarchiques pour la bonne marche du bateau (barque), son entretien, les manœuvres, l'accueil, les services et la sécurité des passagers qu'il transporte.

Le guide batelier, manœuvre à la rame ou le cas échéant doit savoir faire usage d'un moteur de propulsion adapté au type de bateau (barque), et anime l'excursion.

En particulier il doit :

- amarrer le bateau, larguer les amarres ;
- utiliser la ou les rames pour avancer ou virer ;
- utiliser les moyens de guidage du bateau : barre, gouvernail ;
- respecter les règles de navigation sur le parcours effectué.

Le guide batelier est titulaire de l'attestation spéciale passagers (ASP).

3.3.2. Guide batelier polyvalent (H/F)

Âgé d'au moins 21 ans, (5 ans d'expérience) le guide batelier polyvalent doit être titulaire du certificat « expert passager ».

Le guide batelier polyvalent exécute toutes les tâches que lui confie son ou ses supérieurs hiérarchiques pour la bonne marche du bateau (barque), son entretien, les manœuvres, l'accueil, les services et la sécurité des passagers qu'il transporte.

Le guide batelier polyvalent manœuvre à la rame ou le cas échéant doit savoir faire usage d'un moteur de propulsion adapté au type de bateau (barque), et anime l'excursion.

En particulier il doit :

- amarrer le bateau, larguer les amarres ;
- utiliser la ou les rames pour avancer ou virer ;
- utiliser les moyens de guidage du bateau : barre, gouvernail ;
- respecter les règles de navigation sur le parcours effectué.

Le guide batelier polyvalent est titulaire de l'attestation spéciale passagers (ASP).

Il dispense en outre la formation aux guides bateliers.

Il assure la maintenance et l'entretien du bateau (barque) pendant et hors saison.

Dès que l'effectif de l'entreprise atteint 10 guides bateliers, l'entreprise devra employer un guide batelier polyvalent bénéficiant d'une expérience continue dans le métier de guide batelier de cinq années, afin de favoriser la transmission du savoir au sein de l'entreprise.

Si l'effectif augmente, l'entreprise se devra d'employer un guide batelier polyvalent pour un maximum de 10 guides bateliers.

Titre 4 Dispositions finales

4.1. Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur à sa date de signature.

4.2. Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés estimant que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche.

4.3. Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 17 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3229** | **NAVIGATION INTÉRIEURE**
(Personnel sédentaire, transport de marchandises)

Accord du 17 décembre 2025

relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail
du personnel navigant des bateaux d'excursions journalières
(annexe 4)

NOR : ASET2650624M

IDCC : 3229

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

EFF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT ;

CFDT environnement,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Annexe 4 Accord du 17 décembre 2025 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail du personnel navigant des entreprises exploitant des bateaux d'excursions journalières

La présente annexe à la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport en navigation intérieure (IDCC 3229) pour objet d'établir les dispositions spécifiques de la durée du travail et les modalités d'organisation du travail.

Considérant que :

- le secteur professionnel du transport fluvial de passagers est composé d'entreprises de tailles très diverses, exploitant leur flotte totalement ou partiellement soit sur l'année entière, soit de manière saisonnière ;
- les prestations commercialisées sont de nature très diversifiée : simples circuits programmés ou non, croisières avec restauration de quelques heures, transports publics de passagers cadencés ;
- les conditions météorologiques et nautiques constituent autant de facteurs extérieurs influant sur le niveau de fréquentation des exploitations et sur les programmes de navigation ;

- la concurrence externe des industries de loisirs notamment et la concurrence interne au secteur s'exercent de manière forte ;
- le contexte général exposé ci-dessus appelle comme réponses au plan social, d'une part, des compétences professionnelles accrues et diversifiées chez les personnels concernés et, d'autre part, des dispositifs généraux d'organisation du travail autorisant des modalités de mise en œuvre souples et réactives et prévoyant en même temps pour leur mise en œuvre des garanties et contreparties au bénéfice des mêmes personnels ;
- au total, les entreprises de transport fluvial de passagers doivent en permanence adapter leur organisation de travail aux fluctuations de la charge de travail, aux attentes du marché et aux exigences accrues de la clientèle.

Les partenaires sociaux, signataires de la présente annexe, conviennent de la nécessité de mettre en place par la voie conventionnelle divers dispositifs d'organisation du travail aptes à répondre à ces enjeux, dispositifs parmi lesquels figure la possibilité pour les entreprises de recourir, en application du code du travail, à une annualisation du temps de travail.

Article 1^{er} | Champ d'application

L'accord du 17 décembre 2025 relatif à l'organisation et aménagement du temps de travail du personnel navigant des entreprises exploitant des bateaux d'excursions journalières s'applique à l'ensemble des entreprises de transport fluvial de passagers exploitant des bateaux d'excursions journalières relevant de l'IDCC 3229 et se substitue à l'accord sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail dans le transport fluvial de passagers du 23 avril 1997 (IDCC 1974).

Les partenaires sociaux, signataires de la présente annexe, s'engagent à respecter y compris les pratiques et usages liés à la spécificité de l'activité.

Cette annexe règle les rapports entre les employeurs et l'ensemble des personnels navigants des entreprises de transport fluvial de passagers effectuant des croisières de courte durée au maximum journalières, et qui exclut un système de relèves d'équipages.

Article 2 | Organisation et aménagement du temps de travail

Pour tenir compte des caractéristiques de l'activité et des contraintes diverses auxquelles elles sont soumises, les entreprises peuvent :

- soit mettre en œuvre des dispositifs d'organisation du travail dans un cadre hebdomadaire ;
- soit opter pour un régime d'aménagement du temps de travail supérieure à la semaine avec une période de référence ne pouvant excéder une année selon les dispositions générales convenues ci-après.

L'organisation du travail sur l'année résulte de la conclusion d'accords d'entreprise ou d'établissement, ou d'une mise en place par l'employeur après consultation des salariés. Quel que soit le mode d'établissement retenu, les modes d'organisation du travail sur l'année devront être conformes aux dispositions générales exposées ci-après.

La durée du travail est celle fixée par la législation en vigueur, soit une durée de 35 heures par semaine de travail effectif, soit une variation de cette durée hebdomadaire sur tout ou partie de l'année, dans la limite de 1 607 heures annuellement.

Quel que soit le mode d'organisation du travail prévu au sein d'une entreprise à l'égard du personnel navigant :

- conformément à l'article D. 4511-19 du code des transports, la durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 10 heures ou, de manière exceptionnelle, 12 heures pour le personnel embarqué et celui lié à l'exploitation des unités ;

- conformément à l'article R. 4511-21 du code des transports, la durée du repos journalier doit être de 10 heures minimum dont au moins 6 heures consécutives par période de 24 heures décomptée à partir de la fin du dernier repos de 6 heures ;
- la durée de pause pour tout travail effectif dont la durée quotidienne excède 6 heures est fixée à 20 minutes, qui peuvent être compensées par une période équivalente de repos compensateurs attribuée avant la fin de la journée suivante ;
- conformément à l'article D. 4511-20 du code des transports, la durée hebdomadaire du travail effectif calculée sur une période maximale de 4 mois ne peut conduire à une durée moyenne hebdomadaire de travail excédant 46 heures et 48 heures sur une semaine prise isolément.

Article 3 | Principes régissant l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année

3.1. Principes généraux

Le présent accord prévoit la possibilité de mettre en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, permettant de faire varier la durée hebdomadaire de travail sur l'année ou une période inférieure à l'année fixée au sein de l'entreprise, de façon que les semaines marquées par des horaires de haute intensité compensent les semaines dont les horaires sont moindres.

Le dispositif est établi sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures de travail effectif de telle sorte que les heures effectuées au-delà ou en deçà de 35 heures se compensent automatiquement dans le cadre de la période de référence fixée au sein de l'entreprise.

Ce type d'organisation du travail concerne et s'applique aux seuls salariés à temps complet titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée.

Par exception, il est également applicable aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel sous conditions qu'ils soient employés dans des entreprises dont l'exploitation présente sur l'année un caractère strictement saisonnier et au quotidien une durée variable et limitée.

Pour autant et à la diligence de l'entreprise, cette organisation du travail peut ne concerner qu'une partie ou une catégorie de personnel au sein d'une entreprise ou d'un établissement et être mise en place selon des calendriers individualisés. Chaque salarié concerné peut bénéficier de temps libre supplémentaire pendant la période basse de modulation ou l'octroi de jours de repos supplémentaires.

Lorsque les variations d'horaires entraînent, dans le cadre de la programmation, un dépassement de la durée légale hebdomadaire, ces heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article 4 ci-dessous et ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires ni à repos compensateur.

Seules les heures effectuées, sur l'année, au-delà de 1 607 heures ou sur une durée du travail proratisée si la période de référence est inférieure à l'année ont la nature d'heures supplémentaires.

Cependant, le paiement de ces heures et de la majoration y afférente peuvent être remplacés, en tout ou partie, par l'octroi de jours de repos compensateurs de remplacement, ces heures ainsi compensées ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

3.2. Modalités d'application aux salariés à temps partiel

Ce régime est également applicable aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel sous conditions qu'ils soient employés dans des entreprises dont l'exploitation présente sur l'année un caractère strictement saisonnier et au quotidien une durée variable et limitée.

La durée de travail contractuellement convenue des salariés à temps partiel pourra être répartie sur la semaine, le mois ou l'année.

Dans le cas où cette répartition se ferait sur l'année, la période de référence sera la même que la période de référence des salariés à temps complet.

La durée de temps de travail effectif de ces salariés variera au cours de la période de référence.

Les heures complémentaires pourront être accomplies dans la limite du tiers de la durée hebdomadaire, mensuelle de travail ou de la période pluri-hebdomadaire ou annuelle prévue. Le volume des heures complémentaires sera constaté en fin de période de référence.

Le taux de majoration sera de 10 % pour les heures accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat et de 25 % pour chacune des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail, c'est-à-dire 35 heures en moyenne sur la période pluri-hebdomadaire ou annuelle ou 1 607 heures annuelles.

3.3. Heures supplémentaires et repos compensateurs

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà du plafond de 1 607 heures annuel.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures aux termes de la présente annexe.

Le paiement de ces heures et de la majoration y afférente prévus peuvent être remplacés, en tout ou partie, par l'octroi de jours de repos compensateurs de remplacement, ces heures ainsi compensées ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

3.4. Modalités de répartition des horaires et programmation de la durée hebdomadaire de travail

3.4.1. En période de faible activité, la durée hebdomadaire peut varier de 0 à 35 heures. En période de pointe, la programmation de la durée hebdomadaire ne peut conduire à dépasser les limites fixées à l'article 2 du présent accord, sauf à entraîner les majorations dues pour les heures supplémentaires qui seraient ainsi effectuées.

3.4.2. La programmation de la durée hebdomadaire de travail est établie selon une programmation indicative préalable qui prévoit les périodes de haute et basse activités prévisibles par l'entreprise.

Cette programmation indicative fait l'objet d'une consultation pour avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, au plus tard 1 mois avant la mise en œuvre de celle-ci. En l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise, la programmation indicative est fixée par l'employeur et portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage dans le même délai.

Une fois par an, le chef d'entreprise communique aux représentants du personnel un bilan de l'application de la programmation de la durée hebdomadaire du travail sur la période de référence.

3.4.3. Compte tenu des caractéristiques de l'activité des entreprises de la branche soumises à des variations importantes et soudaines de la charge de travail, le calendrier indicatif de la programmation peut faire l'objet de modifications en cours d'année. Les changements d'horaires qui en découlent sont portés à la connaissance des salariés concernés avec un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 7 jours ouvrés.

Toutefois, ce délai pourra être raccourci afin de préserver la nécessaire réactivité de l'entreprise face à des variations d'horaires imposées par des circonstances imprévues. Dans ces cas, auxquels les employeurs s'engagent à conserver un caractère exceptionnel, il est alors fait appel dans la mesure du possible à des salariés volontaires ou, à défaut, à des salariés désignés qui bénéficient alors d'une contrepartie, soit financière, soit sous la forme de repos, correspondant à une majoration ou à des jours de repos compensateurs de 40 % des heures travaillées ayant spécifiquement fait l'objet d'une telle modification d'horaire. Ces jours de repos compensateurs sont pris à la convenance du salarié sans qu'ils puissent être accolés aux congés payés ou précéder ou suivre un jour férié.

Le refus du salarié d'une modification de ses horaires de travail dans le cadre des dispositions du présent article ne peut donner lieu à aucune sanction de quelque nature que ce soit.

3.5. Rémunération mensuelle

3.5.1. Principe

La rémunération mensuelle des salariés concernés par ce type d'organisation et de décompte du temps de travail sur l'année est lissée sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures ou de la durée conventionnelle inférieure éventuellement pratiquée dans l'entreprise ou l'établissement.

3.5.2. Absence

En cas d'absence ne donnant pas lieu à indemnisation, les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée selon les dispositions de la convention collective.

3.5.3. Période d'annualisation incomplète

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation en raison de son entrée ou de son départ de l'entreprise durant la période de décompte de l'horaire modulé, sa rémunération sera régularisée, en plus ou en moins, sur la base de son temps réel de travail par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire tel que défini à l'alinéa 3.4.1 ci-dessus.

Toutefois, si le départ d'un salarié est occasionné par un licenciement pour un motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire annualisé, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport au temps de travail qu'il a réellement effectué. Pour leur part, le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée selon les dispositions de l'article 16 de la convention collective.

Article 4 | *Repos hebdomadaire*

Le bénéfice du repos hebdomadaire est régi par la législation et la réglementation en vigueur.

Le repos hebdomadaire pourra être accordé un autre jour que le dimanche pour le personnel navigant pour autant qu'il bénéficie d'un repos d'au moins 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoute les heures de repos quotidien, accordé un jour quelconque de la semaine.

Lorsque les nécessités de l'exploitation l'exigent, notamment en périodes de pointe, ce jour de repos peut être différé sans que le salarié concerné puisse être occupé plus de quatorze jours consécutifs ou avoir un crédit de repos hebdomadaire supérieur à 3 jours. L'ensemble de ces modalités d'attribution du jour de repos hebdomadaire doit faire l'objet, d'une programmation portée à la connaissance des salariés suffisamment en avance.

Pour le personnel affecté à des croisières journalières effectuées dans un même site, et par accord d'entreprise ou d'établissement, le nombre de jours de repos hebdomadaires différés ne pourra être supérieur à 6 ni le nombre de jours de travail consécutifs supérieur à 31.

Article 5 | Congés payés et repos divers

5.1. Congés payés

Les stipulations de l'article 21 intitulé « Congés payés » de la convention collective s'appliquent.

5.2. Travail des jours fériés

En raison des caractéristiques et des impératifs des activités régies par la présente convention, tous les jours fériés et légaux pourront être, selon les besoins, travaillés.

En ce cas, le travail d'un jour férié est compensé par l'attribution d'un jour de repos supplémentaire à la disposition du salarié. Le travail du 1^{er} mai ouvre droit à une indemnité égale au montant du salaire correspondant.

Article 6 | Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur sa date de signature.

Article 7 | Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés estimant que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche.

Article 8 | Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 17 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3229** | **NAVIGATION INTÉRIEURE**
(Personnel sédentaire, transport de marchandises)

Accord du 17 décembre 2025 relatif à la classification du personnel sédentaire (annexe 5)

NOR : ASET2650630M

IDCC : 3229

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

EFF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNPD CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Annexe 5 Accord du 17 décembre 2025 relatif à la classification du personnel sédentaire des entreprises de la navigation intérieure

Article I^{er}

L'accord du 17 décembre 2025 relatif à la classification du personnel des entreprises de la navigation intérieure s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de l'IDCC 3229 et se substitue à la convention collective du 5 septembre 2000 concernant le personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandises de la navigation intérieure (IDCC 2174) et à la convention collective du 23 avril 1997 concernant le personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure (IDCC 1974).

Article II

Les parties signataires conviennent qu'aucune correspondance ne peut être établie entre la classification des emplois tels que définis par le présent accord et la nomenclature de classification antérieurement prévue aux textes visés à l'article 1^{er} pour les entreprises relevant des anciennes conventions collectives IDCC 2174 et IDCC 1974.

Article III | *Les coefficients et les catégories professionnelles*

Les emplois sédentaires des entreprises relevant du présent accord sont classés selon un coefficient déterminé selon les modalités décrites à l'article IV.

Selon la valeur de son coefficient, l'emploi est classé dans une échelle unique, constituée de 3 niveaux pour chacune des 3 catégories professionnelles suivantes : une double catégorie « ouvrier/employé » selon la nature du poste, une catégorie « agent de maîtrise » et une catégorie « cadre ».

Cette échelle est commune à tous les emplois de l'entreprise, quel que soit le service où ces emplois s'exercent.

Catégories professionnelles	Niveau	Coefficient
Ouvrier/employé	I	100
	II	150
	III	250
Agent de maîtrise	IV	315
	V	385
	VI	435
Cadre	VII	505
	VIII	665
	IX	885

Article IV | *La détermination du coefficient des emplois*

1. Les modalités de la classification des emplois

La classification du personnel sédentaire des entreprises relevant du présent accord est déterminée au regard de l'appréciation, pour chaque emploi, de l'importance des sept dimensions suivantes :

- le domaine d'action ;
- l'influence sur le domaine d'action ;
- l'autonomie d'action ;
- les savoirs et savoir-faire ;
- le savoir-être ;
- l'animation et/ou encadrement ;
- les exigences et contraintes ;

Pour chacune de ces dimensions, cinq niveaux permettent d'apprécier l'importance de celles-ci dans la réalisation des activités de l'emploi.

À chaque niveau de dimension est attribué un nombre de points (cf. article IV.4) de façon non linéaire et différente pour chaque dimension afin de tenir compte de son importance relative dans la tenue de l'emploi.

La somme des points obtenus par l'appréciation de l'importance de chacune des dimensions pour l'emploi considéré donne le coefficient de l'emploi et permet de le positionner directement dans la grille des catégories professionnelles (cf. article III).

2. Emploi et poste de travail

La mise en œuvre concrète du présent accord dans les entreprises de la branche se fera en réalité au travers de l'appréciation non pas d'emploi de manière collective, mais de poste de travail, salarié par salarié.

Du fait de la diversité et de la culture de nos entreprises, ces postes, et leurs intitulés, sont extrêmement variés. Cependant très souvent ils peuvent recouvrir une même réalité d'emploi. Aussi le présent accord donne en référence un certain nombre d'emplois-repères (cf. article V) qui permettront aux entreprises de classer leurs postes de travail de manière cohérente en référence à ces emplois-repères.

Pour la suite du présent accord, le terme « poste » sera utilisé pour désigner l'emploi dans sa déclinaison concrète au sein de l'entreprise.

3. Les 7 dimensions d'un emploi et leur niveau

a) Le domaine d'action

C'est la détermination du domaine dans lequel le poste a une influence. Il s'agit de déterminer l'importance que le poste a en termes de responsabilité financière (budget, CA, résultats...), humaine (gestion équipe...), matérielle (gestion d'unités...), et de conformité réglementaire :

- niveau 1 : limité ;
- niveau 2 : moyen dans un domaine ;
- niveau 3 : important dans au moins deux domaines ;
- niveau 4 : très important dans plusieurs domaines ;
- niveau 5 : prépondérant dans plusieurs domaines.

b) L'influence sur le domaine d'action

Ce critère est indissociable du précédent. Chaque poste de l'entreprise apporte une contribution plus ou moins directe à la réalisation des objectifs de son domaine d'action, qui peut être caractérisée de la manière suivante :

- niveau 1 : lointaine – tâches simples d'enregistrement, et/ou d'exécution, et/ou de services accessoires ;
- niveau 2 : contributive – assistance à d'autres postes dans la conduite de leur action ;
- niveau 3 : partagée – participation active avec d'autres postes (ni subordonnés ni supérieurs) ;
- niveau 4 : très importante – décision autonome en délégation ;
- niveau 5 : primordiale – maîtrise complète de l'enjeu ou de l'action.

c) L'autonomie d'action

C'est la latitude plus ou moins grande dont dispose celui qui tient le poste pour réaliser son travail et/ou ses objectifs, ainsi que le niveau de contrôle associé. Par exemple certains postes s'exercent selon des consignes strictes et font l'objet d'un contrôle permanent par la hiérarchie ; d'autres postes s'exercent en fonction d'orientations stratégiques larges et font l'objet d'un contrôle de résultats annuels :

- niveau 1 : étroite – postes assujettis à des consignes très précises et étroitement supervisés ;
- niveau 2 : normalisée – postes assujettis à des consignes plus générales de travail mais restant dans un cadre de procédures normalisées et soumis à un contrôle de l'avancement des travaux ;
- niveau 3 : dirigée – postes subordonnés à des politiques fonctionnelles ou à la réalisation d'une activité de gestion définie, et soumis à des directives générales ;

- niveau 4 : orientée – postes subordonnés à une large orientation en matière de politique et d'objectifs ;
- niveau 5 : stratégique – postes subordonnés à une orientation très générale en raison de leur importance, de leur complexité ou de leur influence sur les résultats de l'entreprise.

d) Les savoirs et savoir-faire

Il s'agit de la mise en œuvre des connaissances professionnelles nécessaires pour remplir normalement le poste, connaissances acquises par la formation initiale/continue et/ou l'expérience :

- niveau 1 : élémentaires – mise en œuvre simple de connaissances élémentaires ;
- niveau 2 : professionnelles – bonnes connaissances pratiques de certains procédés ou méthodes pour une activité généralement unique ;
- niveau 3 : techniques – connaissances suffisantes d'un domaine technique permettant l'assimilation de pratiques et d'usages complexes ou de théories ou de principes scientifiques ;
- niveau 4 : maîtrise – maîtrise complète de théories, de techniques, de mise en pratique ;
- niveau 5 : expertise – connaissances et autorités exceptionnelles dans une ou plusieurs disciplines.

e) Le savoir-être

C'est la capacité attendue par le poste pour, dans l'entreprise et/ou hors de l'entreprise, communiquer et interagir/coopérer avec les autres de manière adaptée :

- niveau 1 : normale – interaction/communication limitée avec les autres en interne comme en externe ;
- niveau 2 : moyenne – poste nécessitant un bon climat de coopération interne et/ou une bonne qualité d'accueil externe, capacité d'adaptation, et au travail en équipe ;
- niveau 3 : importante – poste impliquant outre, la maîtrise des savoir-être des niveaux précédents, la capacité à prendre des initiatives, la communication-transmission, esprit de synthèse et priorisation des tâches ;
- niveau 4 : très importante – poste impliquant outre, la maîtrise des savoir-être des niveaux précédents, une grande capacité d'écoute et de communication, analyse, prise d'initiative et définition des actions à mener pour un groupe ;
- niveau 5 : prépondérante – poste impliquant outre la maîtrise des savoir-être des niveaux précédents, une capacité spécifique à la prise de décision et une aptitude à la négociation.

f) L'animation et/ou encadrement

C'est la capacité attendue par le poste à exercer une responsabilité d'animation, de coordination, et/ou d'encadrement, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique, fonctionnelle ou de projet, en vue de la réalisation du travail et/ou des objectifs :

- niveau 1 : aucune ;
- niveau 2 : moyenne – Implique l'animation d'une ou plusieurs activités qui possèdent un contenu très spécifique et/ou encadrement/coordination d'une personne ;
- niveau 3 : importante – animation d'activités homogènes par leur contenu et leurs objectifs et/ou encadrement/coordination d'une équipe limitée ;
- niveau 4 : très importante – animation d'activités variées par leur contenu et leurs objectifs et/ou encadrement/coordination d'une équipe importante ;
- niveau 5 : prépondérante – intégration ou coordination d'activités diverses par leur nature et leurs objectifs, et/ou encadrement/coordination d'une équipe très importante à un niveau de direction.

g) Les exigences et contraintes

Ce sont uniquement les exigences et/ou les contraintes induites par le poste en matière de disponibilité, de déplacement ou d'astreinte.

Il s'agit d'évaluer les besoins requis par le poste, plus ou moins permanents (de l'emploi totalement sédentaire à celui qui implique des déplacements très fréquents à toute période de l'année). Cinq niveaux sont proposés, laissés à l'appréciation de l'entreprise :

- niveau 1 : aucune : le poste correspond à un poste sédentaire ne nécessitant pas de déplacements, ni d'astreinte, et avec des horaires sont fixes ;
- niveau 2 : faibles : le poste peut entraîner des déplacements ponctuels, ponctuellement des astreintes et les horaires sont fixes en dehors des astreintes ;
- niveau 3 : moyennes : le poste peut entraîner des déplacements réguliers, et/ou des astreintes régulières et les horaires peuvent être variables ;
- niveau 4 : importantes : disponibilité importante, déplacements fréquents, horaire variable ;
- niveau 5 : très importantes : disponibilité très importante, déplacements très fréquents et sans référence horaire.

4. Le tableau des valeurs des niveaux des dimensions d'un emploi

Le tableau ci-dessous donne le nombre de points correspondant à chacun des niveaux d'importance des dimensions d'un emploi :

Dimensions	Niveaux				
Domaine d'action	Limité 15	Moyen 60	Important 110	Très important 165	Prépondérant 225
Influence sur le domaine d'action	Lointaine 20	Contributive 55	Partagée 100	Très importante 150	Primordiale 200
Autonomie d'action	Étroite 20	Normalisée 95	Dirigée 180	Orientée 270	Stratégique 375
Savoirs et savoir-faire	Élémentaires 20	Professionnelles 45	Techniques 90	Maîtrise 155	Expertise 250
Savoir-être	Normale 20	Moyenne 35	Importante 60	Très importante 75	Prépondérante 100
Animation/encadrement	Aucune 5	Moyenne 25	Importante 60	Très importante 100	Prépondérante 150
Exigences/contraintes	Aucune 0	Faibles 5	Moyennes 10	Importantes 35	Très importantes 65

C'est la somme des points de chacune des dimensions pour l'emploi considéré qui donne le coefficient de l'emploi et permet de le positionner directement dans la grille des catégories professionnelles (cf. article III).

Exemple de classification d'un emploi au regard de l'appréciation du niveau d'importance des sept dimensions servant à la classification de celui-ci.

■ Emploi X :

Domaine d'action	Limité	15 pts
Influence	Contributive	55 pts
Autonomie	Normalisée	95 pts
Savoirs et savoir-faire	Professionnelles	45 pts

Savoir-être	Moyenne	35 pts
Animation/encadrement	Moyenne	25 pts
Exigences/contraintes	Faibles	5 pts
Somme		275 pts

La classification est ouvrier/employé, niveau III, coefficient 275.

Lors de la classification de leurs postes de travail les entreprises se référeront à ce tableau des valeurs des niveaux des dimensions d'un emploi.

Le nombre de points attribué par niveau ne représente que la valeur moyenne de ce niveau.

Lors de la classification d'un poste dans une entreprise, il est tout à fait possible de déterminer des valeurs intermédiaires mieux adaptées à ses caractéristiques propres, tout en veillant à respecter la cohérence avec les emplois repères (Cf. article V).

Article V | Les emplois repères

L'emploi repère est une fonction de référence définie par la présente annexe.

Il correspond à un ensemble de situations de travail présentant des caractéristiques communes en termes de dimensions. Il a pour objet de servir de base à la classification des emplois au sein de la branche.

Il ne constitue ni une description exhaustive des tâches, ni une fiche de poste, et ne préjuge pas de l'organisation interne des entreprises. Les emplois réellement exercés dans les entreprises peuvent comporter des activités ou des responsabilités légèrement différentes et/ou complémentaires, dès lors qu'elles s'inscrivent dans les descriptions générales des emplois repères.

La présente annexe définit 12 emplois repères, ci-après, qui doivent servir de repères aux entreprises lors de leur classification de leurs postes de travail.

4 emplois d'ouvrier/employé

Dimensions	Secrétaire/assistant administratif	Hôtesse d'accueil/agent de quai	Assistant RH/assistant armement	Agent d'exploitation/affréteur
Domaine d'action	Limité 15	Limité 15	Limité 15	Limité 15
Influence sur le domaine d'action	Lointaine 20	Lointaine 20	Lointaine 20	Contributive 55
Autonomie d'action	Étroite 20	Étroite 20	Normalisée 95	Normalisée 95
Savoirs et savoir-faire	Professionnels 45	Professionnels 45	Professionnels 45	Professionnels 45
Savoir-être	Normal 20	Moyen 35	Moyen 35	Moyen 35
Animation/encadrement	Non significatif 5	Non significatif 5	Non significatif 5	Non significatif 5
Exigences/contraintes	Sédentaire 0	Importante 10	Sédentaire 0	Moyenne 5
Coefficient	125	150	215	255

3 emplois d'agent de maîtrise

Dimensions	Comptable	Technicien de maintenance/ coordinateur de travaux	Commercial évènementiel
Domaine d'action	Moyen 60	Moyen 60	Moyen 60
Influence sur le domaine d'action	Contributive 55	Contributive 55	Contributive 55
Autonomie d'action	Normalisée 95	Normalisée 95	Dirigée 180
Savoirs et savoir-faire	Professionnels 45	Professionnels 45	Professionnels 45
Savoir-être	Moyen 35	Moyen 35	Important 60
Animation/ encadrement	Moyen 25	Moyen 25	Moyen 25
Exigences/ contraintes	Sédentaire 0	Importante 10	Importante 10
Coefficient	315	325	435

5 emplois de cadre

Dimensions	Chef de travaux	Responsable QSE	Responsable exploitation	Responsable admin. & financier	Responsable maintenance
Domaine d'action	Important 110	Moyen 60	Important 110	Important 110	Très important 165
Influence sur le domaine d'action	Contributive 55	Partagée 100	Partagée 100	Partagée 100	Partagée 100
Autonomie d'action	Normalisée 95	Dirigée 180	Dirigée 180	Dirigée 180	Dirigée 180
Savoirs et savoir-faire	Techniques 90	Techniques 90	Professionnels 45	Techniques 90	Techniques 90
Savoir-être	Important 60	Important 60	Important 60	Moyen 35	Important 60
Animation/ encadrement	Important 60	Moyen 25	Important 60	Important 60	Important 60
Exigences/ contraintes	Très importante 35	Importante 10	Importante 10	Sédentaire 0	Importante 10
Coefficient	505	525	565	575	665

Descriptions générales des emplois repères

Secrétaire/assistant administratif

Assure le support administratif général de l'entreprise ou d'un service spécifique. Il/elle réalise les travaux de secrétariat, de gestion documentaire et de suivi administratif (courriers, dossiers, contrats, facturation simple, tableaux de bord), participe à l'organisation des activités et facilite la circulation de l'information entre les services.

Hôte d'accueil/agent de quai

Assure l'accueil, l'information et l'orientation des passagers, clients, partenaires, équipages ou intervenants extérieurs. Il/elle participe aux opérations de quai (embarquement, débarquement, contrôle des accès, assistance aux manœuvres, coordination avec les équipages), contribue à la qualité de service, à la sécurité des personnes et au respect des règles portuaires et fluviales.

Assistant RH/assistant armement

Participe à la gestion administrative du personnel sédentaire et navigant. Il/elle assure le suivi des contrats, des dossiers individuels, des temps de travail, des repos, des qualifications, titres fluviaux et obligations réglementaires liées à la navigation. Il/elle contribue à l'organisation des équipages, des rotations, et au respect des règles sociales et réglementaires propres au transport fluvial.

Agent d'exploitation/affréteur

Contribue à l'organisation, la planification et le suivi des opérations de transport fluvial. Il/elle coordonne les mouvements des bateaux, la disponibilité des équipages, les chargements ou prestations passagers, les escales et les contraintes de navigation (niveaux d'eau, écluses, réglementations locales). Il/elle optimise l'utilisation des moyens dans le respect des délais, des coûts, de la sécurité et de la réglementation fluviale.

Comptable

Assure la gestion comptable et financière des opérations liées à l'activité de l'entreprise. Il/elle enregistre et contrôle les opérations comptables, participe à l'établissement des comptes, au suivi de la trésorerie, de la facturation clients et fournisseurs, et au respect des obligations légales, fiscales et sociales de l'entreprise.

Technicien de maintenance/coordonateur de travaux

Assure ou coordonne les opérations de maintenance, d'entretien et de réparation des bateaux, installations portuaires ou équipements techniques. Il/elle intervient ou organise les travaux préventifs et correctifs, veille à la conformité technique, à la sécurité des installations et au respect des normes fluviales, en lien avec les contraintes d'exploitation et de navigation.

Commercial événementiel

Développe et commercialise des prestations fluviales à caractère événementiel, touristique ou spécifique. Il/elle prospecte, élabore des offres adaptées (croisières, événements privés ou professionnels, services sur mesure), négocie les conditions commerciales et assure le suivi de la relation client jusqu'à la réalisation de la prestation.

Chef de travaux

Organise, pilote et supervise des travaux ou chantiers liés aux infrastructures, installations ou unités fluviales. Il/elle coordonne les équipes internes et externes, planifie les interventions, contrôle l'avancement, la qualité des travaux et veille au respect des délais, des coûts, des règles de sécurité et des contraintes liées au milieu fluvial.

Responsable QSE (qualité, sécurité, environnement)

Définit et met en œuvre la politique qualité, sécurité et environnement de l'entreprise fluviale. Il/elle veille à la conformité réglementaire (navigation, sécurité des personnes, protection de l'environnement aquatique), à la prévention des risques professionnels et nautiques, et à l'amélioration continue des pratiques opérationnelles.

Responsable exploitation

Pilote et coordonne l'ensemble des activités d'exploitation fluviale. Il/elle organise les moyens humains et matériels, supervise la planification des navigations, garantit la continuité de service, la sécurité des opérations et la satisfaction des clients, dans le respect des contraintes techniques, économiques et réglementaires propres au transport fluvial.

Responsable administratif & financier

Assure la gestion administrative, financière et comptable de l'entreprise fluviale. Il/elle supervise les fonctions support, élabore et suit les budgets, contrôle la performance financière, et contribue à la stratégie et au pilotage économique de l'activité.

Responsable maintenance

Définit, organise et supervise la politique de maintenance de la flotte fluviale, des équipements et des installations. Il/elle planifie les opérations de maintenance préventive et corrective, optimise les coûts, garantit la disponibilité et la sécurité des unités, et veille au respect des normes techniques et réglementaires applicables à la navigation fluviale.

Article VI | *La mise en œuvre de la classification*

L'employeur devra déterminer la classification de l'emploi de l'ensemble des salariés sédentaires couverts par le présent accord selon la méthode de classification des emplois prévue à la présente annexe.

Pour la première application de la nouvelle classification dans l'entreprise, l'employeur notifiera par écrit, à chaque salarié, la classification de son emploi.

Dans le délai d'un mois à partir de cette notification, le salarié pourra adresser à son employeur une demande d'explications concernant la classification retenue. En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indiquera au salarié, par tout moyen, le niveau retenu pour chaque dimension du référentiel d'analyse de la présente annexe. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

La mise en œuvre dans les entreprises de la classification telle que prévue par le présent accord ne peut avoir pour résultat une diminution du montant global de la rémunération antérieurement perçue par le salarié, ni un déclassement catégoriel.

Article VII | *Date d'effet*

Cet accord entrera en vigueur à la date de sa signature. Toutefois, les entreprises disposeront à compter de cette date d'un délai de 24 mois pour entreprendre sa mise en œuvre.

Les signataires du présent accord conviennent de dresser un bilan d'étape de son application 12 mois après sa date d'entrée en vigueur. Un bilan global sera effectué à l'issue d'une période de 36 mois après sa date d'entrée en vigueur.

Article VIII | *Absence de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés estimant que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche.

Article IX | Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 17 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3229** | **NAVIGATION INTÉRIEURE**
(Personnel sédentaire, transport de marchandises)

Accord du 17 décembre 2025

relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail
du personnel sédentaire
(annexe 6)

NOR : ASET2650623M

IDCC : 3229

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

EFF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Annexe 6 Accord du 17 décembre 2025 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail du personnel sédentaire des entreprises de transport en navigation intérieure

La présente annexe à la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport en navigation intérieure (IDCC 3229) a pour objet d'établir les dispositions spécifiques de la durée du travail et les modalités d'organisation du travail pour le personnel sédentaire.

Considérant que :

- le secteur professionnel du transport fluvial est composé d'entreprises de tailles très diverses, exploitant leur flotte totalement ou partiellement soit sur l'année entière, soit de manière saisonnière, notamment dans le transport de passagers ;
- les conditions météorologiques et nautiques constituent autant de facteurs extérieurs influant sur le niveau de fréquentation, sur les programmes de navigation ;
- le contexte général exposé ci-dessus appelle comme réponses au plan social, d'une part, des compétences professionnelles accrues et diversifiées chez les personnels concernés et, d'autre part, des dispositifs généraux d'organisation du travail autorisant des modalités de mise en œuvre souples et réactives et prévoyant en même temps pour leur mise en œuvre des garanties et contreparties au bénéfice des mêmes personnels ;

- au total, les entreprises de transport fluvial doivent en permanence adapter leur organisation de travail aux fluctuations de la charge de travail, aux attentes du marché et aux exigences accrues de la clientèle.

Les partenaires sociaux, signataires de la présente annexe, conviennent de la nécessité de mettre en place par la voie conventionnelle divers dispositifs d'organisation du travail aptes à répondre à ces enjeux, dispositifs parmi lesquels figure la possibilité pour les entreprises de recourir, en application du code du travail, à une annualisation du temps de travail.

Article 1^{er} | Champ d'application

L'accord du 17 décembre 2025 relatif à l'organisation et l'aménagement du temps de travail du personnel sédentaire des entreprises de transport en navigation intérieure s'applique à l'ensemble des entreprises de transport fluvial de passagers et de marchandise relevant de l'IDCC 3229 et se substitue à l'accord sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail dans le transport fluvial de passagers du 23 avril 1997 (IDCC 1974) et ses avenants, ainsi qu'à l'accord sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail dans le transport fluvial de marchandises du 5 septembre 2000 et ses avenants (IDCC 2174).

Les partenaires sociaux, signataires de la présente annexe, s'engagent à respecter y compris les pratiques et usages liés à la spécificité de l'activité.

La présente annexe concerne l'ensemble du personnel sédentaire des entreprises de transport en navigation intérieure, ayant un contrat de travail de droit français, à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD), exerçant son activité en tant que sédentaire dans les locaux de son entreprise et/ou à l'extérieur de son entreprise à l'occasion du travail effectué pour son compte.

Par « personnel sédentaire », les partenaires sociaux entendent les salariés non embarqués à bord des unités fluviales.

Les partenaires sociaux rappellent que le cas spécifique des personnels navigants, autrement dit des salariés embarqués, n'est pas abordé dans la présente annexe.

Article 2 | Organisation et aménagement du temps de travail

Pour tenir compte des caractéristiques de l'activité et des contraintes diverses auxquelles elles sont soumises, les entreprises peuvent :

- soit mettre en œuvre des dispositifs d'organisation du temps de travail dans un cadre hebdomadaire ;
- soit opter pour un régime d'aménagement du temps de travail supérieure à la semaine avec une période de référence ne pouvant excéder l'année civile selon les dispositions générales convenues ci-après.

L'organisation du temps de travail sur l'année résulte de la conclusion d'accords d'entreprise ou d'établissement, ou d'une mise en place par l'employeur après consultation des salariés. Dans tous les cas, le mode d'établissement retenu, les modes d'organisation du temps de travail sur l'année devront être conformes aux dispositions générales exposées ci-après.

Article 3 | Temps de travail

3.1. Durée annuelle de travail

En application des dispositions de l'article L. 3121-41 du code du travail, la période de décompte du temps de travail est habituellement fixée à l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre). Si les circonstances de l'exploitation de l'entreprise le justifient, une autre périodicité peut être

décidée. Dans ce cadre la durée annuelle de travail effectif est fixée à 1 607 heures pour un salarié à temps complet.

En application des dispositions de l'article L. 3121-1 du code du travail : « la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

3.2. Durée journalière maximale de travail

La durée quotidienne de travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives.

La durée journalière de travail effectif peut être portée, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à 12 heures pour le personnel de gardiennage, de dépannage, de maintenance et de réparations des bateaux, de chargement/déchargement et d'exploitation.

3.3. Repos quotidien minimal

Le salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

3.4. Durée hebdomadaire maximale de travail

La durée maximale hebdomadaire de travail effectif est de quarante-huit heures (48 heures) (art. L. 3121-20 du code du travail) sur la semaine civile (du lundi 0h00 au dimanche 23h59) et quarante-quatre heures (44 heures) en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives et glissantes.

La durée maximale hebdomadaire de travail effectif peut être portée, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à quarante-six heures (46 heures) en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives et glissantes pour le personnel de gardiennage, de dépannage, de maintenance et de réparations des bateaux, de chargement/déchargement et d'exploitation

3.5. Repos hebdomadaire minimal

Le salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien, soit 35 heures au total.

3.6. Jour de repos hebdomadaire

Par principe, le dimanche n'est pas un jour travaillé, et constitue le repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

Par exception, le repos hebdomadaire pourra être accordé un autre jour de la semaine que le dimanche pour les personnels sédentaires, pour autant qu'ils bénéficient d'un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien, soit 35 heures au total, accordé un jour quelconque de la semaine.

Dans tous les cas, un même salarié ne pourra travailler plus de 6 jours par semaine civile.

Lorsque les nécessités de l'exploitation l'exigent, notamment en périodes de pointe, ce jour de repos peut être différé sans que le salarié concerné puisse être occupé plus de 12 jours consécutifs. L'ensemble de ces modalités d'attribution du jour de repos hebdomadaire doit faire l'objet, d'une programmation portée à la connaissance des salariés suffisamment en avance.

3.7. Compensation du jour férié travaillé

En raison des caractéristiques et des impératifs des activités régies par la présente convention, tous les jours fériés et légaux, prévus à l'article L. 3133-1 du code du travail, pourront être, selon les besoins, travaillés.

Le travail d'un jour férié est compensé par l'attribution d'un repos équivalent au temps de travail effectif réalisé ou à la convenance du salarié par une rémunération équivalente.

Le travail du 1^{er} mai ouvre droit à une indemnité égale au montant du salaire correspondant.

3.8. Heures supplémentaires et repos compensateurs

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà du plafond de 1 607 heures annuel.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures aux termes de la présente annexe.

Le paiement de ces heures et de la majoration y afférente peuvent être remplacés, en tout ou partie, par l'octroi de jours de repos compensateurs de remplacement, ces heures ainsi compensées ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Article 4 | Principes régissant l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année

4.1. Principes généraux

Le présent accord prévoit la possibilité de mettre en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, permettant de faire varier la durée hebdomadaire de travail sur l'année ou une période inférieure à l'année fixée au sein de l'entreprise, de façon que les semaines marquées par des horaires de haute intensité compensent les semaines dont les horaires sont moindres.

Le dispositif est établi sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures de travail effectif de telle sorte que les heures effectuées au-delà ou en deçà de 35 heures se compensent automatiquement dans le cadre de la période de référence fixée au sein de l'entreprise.

Ce type d'organisation du travail concerne et s'applique aux seuls salariés à temps complet titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée.

Par exception, il est également applicable aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel sous conditions qu'ils soient employés dans des entreprises dont l'exploitation présente sur l'année un caractère strictement saisonnier et au quotidien une durée variable et limitée.

Pour autant et à la diligence de l'entreprise, cette organisation du travail peut ne concerner qu'une partie ou une catégorie de personnel au sein d'une entreprise ou d'un établissement et être mise en place selon des calendriers individualisés. Chaque salarié concerné peut bénéficier de temps libre supplémentaire pendant la période basse de modulation ou l'octroi de jours de repos supplémentaires.

Lorsque les variations d'horaires entraînent, dans le cadre de la programmation, un dépassement de la durée légale hebdomadaire, ces heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article 4 ci-dessous et ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires ni à repos compensateur.

Seules les heures effectuées, sur l'année, au-delà de 1 607 heures ou sur une durée du travail proratisée si la période de référence est inférieure à l'année ont la nature d'heures supplémentaires.

Cependant, le paiement de ces heures et de la majoration y afférente peuvent être remplacés, en tout ou partie, par l'octroi de jours de repos compensateurs de remplacement, ces heures ainsi compensées ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

4.2. Modalités d'application aux salariés à temps partiel

Ce régime est également applicable aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel sous conditions qu'ils soient employés dans des entreprises dont l'exploitation présente sur l'année un caractère strictement saisonnier et au quotidien une durée variable et limitée.

La durée de travail contractuellement convenue des salariés à temps partiel pourra être répartie sur la semaine, le mois ou l'année.

Dans le cas où cette répartition se ferait sur l'année, la période de référence sera la même que la période de référence des salariés à temps complet.

La durée de temps de travail effectif de ces salariés variera au cours de la période de référence.

Les heures complémentaires pourront être accomplies dans la limite du tiers de la durée hebdomadaire, mensuelle de travail ou de la période pluri-hebdomadaire ou annuelle prévue. Le volume des heures complémentaires sera constaté en fin de période de référence.

Le taux de majoration sera de 10 % pour les heures accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat et de 25 % pour chacune des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail, c'est-à-dire 35 heures en moyenne sur la période pluri-hebdomadaire ou annuelle ou 1 607 heures annuelles.

4.3. Modalités de répartition des horaires et programmation de la durée hebdomadaire de travail

4.3.1. En période de faible activité, la durée hebdomadaire peut varier de 0 à 35 heures. En période de pointe, la programmation de la durée hebdomadaire ne peut conduire à dépasser les limites fixées à l'article 3 du présent accord, sauf à entraîner les majorations dues pour les heures supplémentaires qui seraient ainsi effectuées.

4.3.2. La programmation de la durée hebdomadaire de travail est établie selon une programmation indicative préalable qui prévoit les périodes de haute et basse activités prévisibles par l'entreprise.

Cette programmation indicative fait l'objet d'une consultation pour avis du comité social et économique, au plus tard 1 mois avant la mise en œuvre de celle-ci. En l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise, la programmation indicative est fixée par l'employeur et portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage dans le même délai.

Une fois par an, le chef d'entreprise communique aux représentants du personnel un bilan de l'application de la programmation de la durée hebdomadaire du travail sur la période de référence.

4.3.3. Compte tenu des caractéristiques de l'activité des entreprises de la branche soumises à des variations importantes et soudaines de la charge de travail, le calendrier indicatif de la programmation peut faire l'objet de modifications en cours d'année. Les changements d'horaires qui en découlent sont portés à la connaissance des salariés concernés avec un délai de prévenance qui ne peut être inférieur par principe à 7 jours calendaires et à titre exceptionnel.

Toutefois, ce délai pourra être raccourci afin de préserver la nécessaire réactivité de l'entreprise face à des variations d'horaires imposées par des circonstances imprévues (par exemple :

absence inopinée d'un salarié, avarie). Dans ces cas, auxquels les employeurs s'engagent à conserver un caractère exceptionnel, il est alors fait appel dans la mesure du possible à des salariés volontaires ou, à défaut, à des salariés désignés qui bénéficient alors d'une contrepartie, soit financière, soit sous la forme de repos, correspondant à une majoration ou à des jours de repos compensateurs de 40 % des heures travaillées ayant spécifiquement fait l'objet d'une telle modification d'horaire. Ces jours de repos compensateurs sont pris à la convenance du salarié sans qu'ils puissent être accolés aux congés payés ou précéder ou suivre un jour férié.

Le refus du salarié d'une modification de ses horaires de travail dans le cadre des dispositions du présent article ne peut donner lieu à aucune sanction de quelque nature que ce soit.

4.4. Rémunération mensuelle

4.4.1. Principe

La rémunération mensuelle des salariés concernés par ce type d'organisation et de décompte du temps de travail sur l'année est lissée sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures ou de la durée conventionnelle inférieure éventuellement pratiquée dans l'entreprise ou l'établissement.

4.4.2. Absence

En cas d'absence ne donnant pas lieu à indemnisation, les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée selon les dispositions de la convention collective.

4.4.3. Période d'annualisation incomplète

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation en raison de son entrée ou de son départ de l'entreprise durant la période de décompte de l'horaire modulé, sa rémunération sera régularisée, en plus ou en moins, sur la base de son temps réel de travail par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire tel que défini à l'article 3.4.1 ci-dessus.

Toutefois, si le départ d'un salarié est occasionné par un licenciement pour un motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire annualisé, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport au temps de travail qu'il a réellement effectué. Pour leur part, le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée selon les dispositions de l'article 16 de la convention collective.

Article 5 | Conventions de forfait

Les conventions de forfait permettent de prévoir pour les salariés concernés une durée de travail différente de la durée légale ou conventionnelle.

5.1. Forfait assis sur un horaire mensuel

Le contrat de travail peut prévoir que le salarié est rémunéré sur la base d'un forfait en heures sur la semaine ou sur le mois.

Le paiement des heures supplémentaires peut être inclus dans la rémunération mensuelle sous forme d'un forfait.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas. Elle doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire minimal conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail, supérieur à la durée légale du travail, sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

5.2. Forfait en heures sur l'année

Le contrat de travail peut prévoir que le salarié est rémunéré sur la base d'un forfait en heures sur l'année.

5.2.1. Salariés visés

La formule du forfait en heures sur l'année peut être convenue avec les catégories suivantes de salariés :

- salariés ayant la qualité de cadre, au sens des conventions et accords collectifs de branche du personnel sédentaire des entreprises de transport de la navigation intérieure, qui disposent, en application de leur contrat de travail, d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes, services ou ateliers, et/ou des équipements auxquels ils sont affectés, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'*a posteriori* ;
- salariés n'ayant pas la qualité de cadre à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'*a posteriori*.

Sous réserve pour ces 2 catégories que l'autonomie dans les fonctions exercées par un salarié soit telle que la durée du temps de travail de l'intéressé ne puisse pas être prédéterminée.

5.2.2. Régime juridique

L'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier, d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté, dans le cadre de l'année, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

Le volume moyen hebdomadaire de travail sur une année ne peut excéder le volume moyen hebdomadaire légal de travail de 35 heures majoré de 20 % au plus, sous réserve que, pour les salariés concernés, les heures effectuées au-delà de l'horaire moyen de 35 heures soient imputées sur le contingent annuel d'heures supplémentaires de droit.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant, des 52 semaines d'une année, les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les jours fériés chômés tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre, de telle façon que l'horaire annuel ne puisse excéder 1 607 heures normales de travail effectif, majorées de 20 % au plus, pour des salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels ainsi que de chômage des jours fériés.

À titre exceptionnel, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir des limites journalières et hebdomadaires se substituant à celles prévues à l'article 3 à condition de définir les modalités de contrôle et d'application de ces nouvelles durées maximales, et

de déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés.

L'horaire de travail peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine en fonction de la charge de travail.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est donc tenu d'établir un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

5.2.3. Rémunération

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

De ce fait, la rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré dans les conditions suivantes :

- pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de 10 % au plus, la majoration du salaire minimum sera de 15 % ; cette majoration s'applique jusqu'à la position XXXX (à revoir lorsque les grilles des classifications auront été validées) ;
- pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de plus de 10 % et de 20 % au plus, la majoration du salaire minimum sera de 30 % ; cette majoration s'applique jusqu'à la position XXXX (à revoir lorsque les grilles des classifications auront été validées).

Les heures d'absence sont déduites de la rémunération au moment de l'absence.

Lorsqu'elle est prévue, l'indemnisation des éventuelles absences du salarié sera calculée dans les conditions définies par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur sur la base de la rémunération lissée.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu, celui-ci doit être adapté au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Les dispositions du présent article ne sont pas soumises aux règles prévues à l'article 4 du présent accord.

5.3. Forfait défini en jours

5.3.1. Salariés visés

La formule du forfait défini en jours peut être convenue avec les catégories suivantes de salariés :

- salariés ayant la qualité de cadre, au sens des conventions et accords collectifs de branche du personnel sédentaire des entreprises de transport de la navigation intérieure, qui disposent, en application de leur contrat de travail, d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes, services ou ateliers, et/ou des équipements auxquels ils sont affectés, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'*a posteriori* ;

- salariés n’ayant pas la qualité de cadre à condition qu’ils disposent d’une réelle autonomie dans l’organisation de leur emploi du temps pour l’exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu’*a posteriori*.

Le refus d’un tel système par les salariés concernés ne peut constituer une cause légitime de licenciement.

5.3.2. Régime juridique

Le contrat de travail définit les caractéristiques des fonctions qui justifient l’autonomie dont dispose le salarié pour l’exécution de ces fonctions.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l’année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d’horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 218 pour une année complète de travail.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d’un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail.

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l’entreprise.

Le salarié doit bénéficier d’un temps de repos quotidien d’au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d’un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s’ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le forfait en jours s’accompagne d’un contrôle du nombre de jours travaillés. L’employeur est tenu d’établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l’employeur.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d’un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l’organisation et la charge de travail de l’intéressé et l’amplitude de ses journées d’activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

L’employeur doit fixer les répartitions des jours de travail sur l’année, et donc des jours de repos, ainsi que les modalités d’application du repos quotidien, après avoir consulté les institutions représentatives (comité social et économique) si elles existent.

Les modalités d’affectation, sur un compte épargne-temps, des journées ou demi-journées de repos non prises dans le courant de l’année sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement selon le régime de compte épargne-temps applicable.

5.3.3. Rémunération

La rémunération d'un salarié en forfait annuel en jours ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement conventionnel de l'intéressé pour la durée légale du travail (35 heures) :

- majoré de 10 % lorsque le classement conventionnel de l'intéressé est inférieur ou égal à XX XX (à revoir lorsque les grilles des classifications auront été validées) ;
- majoré de 20 % lorsque le classement conventionnel de l'intéressé est supérieur à XXXX et inférieur ou égal à XXXX (à revoir lorsque les grilles des classifications auront été validées).

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire.

La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

5.4. Forfait sans référence horaire

5.4.1. Salariés visés

La formule du forfait sans référence horaire peut être adoptée avec les salariés qui l'acceptent, dès lors qu'ils ont la qualité de cadre au sens de la convention collective du personnel des entreprises de transport de la navigation intérieure, que leur sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qu'ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qu'ils perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou dans leur établissement.

Dès lors, une rémunération forfaitaire sans référence horaire ne peut être convenue qu'avec des salariés cadres qui disposent effectivement d'une large autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, dans la prise de décision, et dont la rémunération est comprise dans le dernier quartile des rémunérations pratiquées dans l'entreprise ou dans leur établissement.

5.4.2. Régime juridique

À l'exception des dispositions relatives aux congés payés aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable au salarié dont le contrat de travail prévoit une rémunération selon un forfait sans référence horaire.

5.4.3. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majoré de (30 %). Cette majoration s'applique jusqu'à la position XXXX (à revoir lorsque les grilles des classifications auront été vali-

dées). Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel applicable à la position XXXX (à revoir lorsque les grilles des classifications auront été validées).

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La valeur d'une journée de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 30.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise. Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est un forfait sans référence horaire.

Article 6 | Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur sa date de signature.

Article 7 | Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés estimant que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche.

Article 8 | Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 17 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3229** | **NAVIGATION INTÉRIEURE**
(Personnel sédentaire, transport de marchandises)

Accord du 17 décembre 2025

relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail
pour les personnels navigant des bateaux à cabines
(annexe 7)

NOR : ASET2650622M

IDCC : 3229

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

EFF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Annexe 7 Accord du 17 décembre 2025 relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail du personnel navigant des entreprises de transport en bateaux à cabines

La présente annexe a pour objet d'établir les dispositions spécifiques la durée du travail et les modalités d'organisation du travail pour les personnels navigants des bateaux hôtels.

Considérant que :

- le secteur professionnel du transport fluvial de passagers est composé d'entreprises de tailles très diverses, exploitant leur flotte totalement ou partiellement soit sur l'année entière, soit de manière saisonnière ;
- les conditions météorologiques et nautiques constituent autant de facteurs extérieurs influant sur le niveau de fréquentation des exploitations et sur les programmes de navigation ;
- la concurrence externe des industries de loisirs notamment et la concurrence interne au secteur s'exercent de manière forte ;
- le contexte général exposé ci-dessus appelle comme réponses au plan social, d'une part, des compétences professionnelles accrues et diversifiées chez les personnels concernés et, d'autre part, des dispositifs généraux d'organisation du travail autorisant des modalités

de mise en œuvre souples et réactives et prévoyant en même temps pour leur mise en œuvre des garanties et contreparties au bénéfice des mêmes personnels ;

- au total, les entreprises de transport fluvial de passagers doivent en permanence adapter leur organisation de travail aux fluctuations de la charge de travail, aux attentes du marché et aux exigences accrues de la clientèle.

Les partenaires sociaux, signataires de la présente annexe, conviennent de la nécessité de mettre en place par la voie conventionnelle divers dispositifs d'organisation du travail aptes à répondre à ces enjeux, dispositifs parmi lesquels figure la possibilité pour les entreprises de recourir, en application du code du travail, à une annualisation du temps de travail ou au forfait jours.

Les partenaires sociaux, signataires de la présente annexe, s'engagent à respecter y compris les pratiques et usages liés à la spécificité de l'activité.

Article 1^{er} | Champ d'application

Cette annexe règle les rapports entre les employeurs et l'ensemble des personnels navigants des entreprises de transport fluvial de passagers effectuant des croisières sur des bateaux à cabines, exploités généralement selon des systèmes de relèves dont les rythmes d'embarquement comprennent et alternent des durées de présence à bord, se décomposant entre temps de travail et de repos, suivies de durées de repos à terre.

L'accord du 17 décembre 2025 s'applique à l'ensemble des entreprises de transport fluvial de passagers en bateaux à cabines et se substitue à l'accord sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail dans le transport fluvial de passagers du 23 avril 1997 (IDCC 1974) et ses avenants.

Les partenaires sociaux, signataires de la présente annexe, s'engagent à respecter y compris les pratiques et usages liés à la spécificité de l'activité.

Article 2 | Organisation et aménagement du temps de travail

Trois régimes de travail sont applicables au personnel navigant des entreprises de transport de passagers en bateaux à cabines :

- 1° Le régime d'exploitation continue, dans lequel la navigation du bateau s'effectue 24 h/24 h ;
- 2° Le régime d'exploitation diurne, dans lequel la navigation du bateau est limitée à quatorze heures par jour ;
- 3° Le régime d'exploitation diurne prolongée, dans lequel la navigation du bateau est limitée à dix-huit heures par jour ;

Il peut être dérogé à ces horaires si le temps de navigation est attesté par les enregistrements d'un tachygraphe en bon état de fonctionnement s'il existe à bord du bateau.

Quel que soit le mode d'organisation du travail prévu au sein d'une entreprise à l'égard du personnel navigant :

- conformément à l'article D. 4511-19 du code des transports, la durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 10 heures ou, de manière exceptionnelle, 12 heures pour le personnel embarqué et celui lié à l'exploitation des unités ;
- conformément à l'article R. 4511-21 du code des transports, la durée du repos journalier doit être de 10 heures minimum dont au moins 6 heures consécutives par période de 24 heures décomptée à partir de la fin du dernier repos de 6 heures ;
- la durée de pause pour tout travail effectif dont la durée quotidienne excède 6 heures est fixée à 20 minutes ;

- conformément à l'article D. 4511-20 du code des transports, la durée hebdomadaire du travail effectif calculée sur une période maximale de 4 mois ne peut conduire à une durée moyenne hebdomadaire de travail excédant 46 heures et 48 heures sur une semaine prise isolément.

Il pourra être dérogé à ces maxims (durée quotidienne et durée hebdomadaire) comme le prévoit l'article 2.1.1 du présent accord.

Tout en se conformant aux directives générales de l'employeur, le commandant ou le capitaine pour le nautique et le commissaire de bord pour l'hôtellerie et la restauration, organise la répartition de la charge de travail entre chacun des membres de l'équipage de manière à ce qu'elle soit conforme à la législation et à la réglementation en vigueur ainsi qu'aux dispositions conventionnelles prévues par le présent accord.

Pour tenir compte des caractéristiques et contraintes diverses exposées dans le préambule de la présente annexe, les entreprises peuvent :

- soit mettre en œuvre des dispositifs d'organisation du travail dans un cadre hebdomadaire ou dans un des cadres prévus à l'article L. 3121-45 du code du travail ;
- soit opter pour un régime d'aménagement du temps de travail supérieure à la semaine avec une période de référence ne pouvant excéder une année selon les dispositions générales convenues ci-après.

L'organisation du temps de travail sur l'année résulte de la conclusion d'accords d'entreprise ou d'établissement, ou d'une mise en place par l'employeur après consultation des salariés. Dans tous les cas le mode d'établissement retenu, les modes d'organisation du temps de travail sur l'année devront être conformes aux dispositions générales exposées ci-après.

2.1. Principes régissant l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année pour les bateaux à cabine

L'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine permet de faire varier la durée hebdomadaire de travail sur l'année ou une période inférieure à l'année fixée au sein de l'entreprise, de façon que les semaines marquées par des horaires de haute intensité compensent les semaines dont les horaires sont moindres.

Cet aménagement du temps de travail est établi sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures de travail effectif de telle sorte que les heures effectuées au-delà ou en deçà de 35 heures se compensent automatiquement dans le cadre de la période de modulation fixée au sein de l'entreprise.

Pour autant et à la diligence de l'entreprise, cette organisation du travail peut ne concerner qu'une partie ou une catégorie de personnel au sein d'une entreprise ou d'un établissement et être mise en place selon des calendriers individualisés.

2.1.1. Durée du travail dans le cadre de l'aménagement du temps de travail sur l'année

2.1.1.1. Durées de travail journalières, hebdomadaires, annuelles maximales

En application des dispositions de l'article L. 3121-41 du code du travail, la période de décompte du temps de travail est habituellement fixée à l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre). Si les circonstances de l'exploitation de l'entreprise le justifient, une autre périodicité peut être décidée. Dans ce cadre la durée annuelle de travail effectif est fixée à 1 607 heures pour un salarié à temps complet.

En application des dispositions de l'article L. 3121-1 du code du travail : « la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Le nombre de jours travaillés à bord par les salariés de l'équipage nautique ne peut être supérieur à 185 jours par an.

Le nombre de jours travaillés pourra être porté à 210 jours par an, sur volontariat et de manière exceptionnelle, en cas de remplacements nécessaires pour pallier à des salariés absents suite à de arrêts de travail pour accident ou maladie. Cela ne pourra être mis en œuvre sans l'accord express du salarié volontaire et le refus ne pourra donner lieu à aucune sanction de quelque nature que ce soit.

En application de l'article L. 4511-1 du code des transports, résultant de la transposition de la directive européenne du 19 décembre 2014 portant application de l'accord européen concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure, il est prévu que pour les bateaux exploités en relève (selon la définition résultant de l'article R. 4511-12 du code des transports) :

- la durée quotidienne de travail effectif pourra exceptionnellement être portée à 14 heures ;
- la durée hebdomadaire maximale de travail calculée sur une semaine pourra être portée à 60 heures ;
- la durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur une période quelconque de seize semaines consécutives pourra être portée à 60 heures par semaines, tant que sur une période de 12 mois (période de référence), une moyenne de 48 heures par semaine n'est pas dépassée.

Toutefois, s'agissant du commandant et du capitaine en charge de la navigation du bateau, ces dispositions peuvent s'appliquer – et ce pour des raisons de sécurité – uniquement lorsque les heures de travail hors temps de conduite ont lieu dans la continuité du temps de conduite.

2.1.1.2. *Contrôle du temps de travail*

Les temps de travail et les temps de pause et de repos de chaque membre d'équipage seront mentionnés sur le journal de bord informatisé, ou livre de bord.

Il sera mentionné chaque jour, les temps de travail de chaque membre d'équipage : soit l'heure de début et de fin de chaque poste de travail, soit le relevé du nombre d'heures de travail effectués pour chaque poste de travail, ainsi que les temps de pause.

Tenu constamment à jour sous la responsabilité du responsable de bord, le journal de bord sera à la disposition des salariés ainsi qu'à celle des agents chargés du contrôle.

2.1.1.3 *Organisation du travail effectif à bord*

L'organisation du travail à bord est placée sous les directives et la responsabilité du commandant ou, lorsque le commandant n'est pas à bord, du 1^{er} capitaine, responsable de bord/bordée. Ceux-ci sont chargés de contrôler l'application des dispositions précédentes et de répartir la charge de travail, selon l'effectif à bord, entre les membres de l'équipage nautique, de telle manière que les durées maximales de travail effectives soient conformes au maxima précisé à l'article 2.1.1.1 :

- 10 heures par jour et exceptionnellement 14 heures par jour ;
- 60 heures sur une semaine isolée ;
- 60 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- 48 heures en moyenne sur la période de référence de 12 mois.

Le commissaire de bord ou celui en faisant fonction est chargé de contrôler l'application des dispositions précédentes et de répartir la charge de travail, selon l'effectif à bord, entre les membres de l'équipage embarqué autre que l'équipage nautique, de telle manière que les durées maximales de travail effectives soient conformes au maxima précisé au présent article.

2.1.2. Rémunération

2.1.2.1. Principes

Afin d'éviter toute variation de rémunération entre les périodes hautes et basses d'activité, le salaire de base sera indépendant de l'horaire réellement effectué dans le mois : la rémunération sera lissée sur l'année sur une base de 35 heures de travail par semaine.

2.1.2.2. Absence

En cas d'absence ne donnant pas lieu à indemnisation, les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée selon les dispositions de l'article 2.1.2.1 de la présente annexe.

2.1.2.3. Période de référence incomplète

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence en raison de son entrée ou de son départ de l'entreprise durant la période de décompte de l'horaire aménagé, sa rémunération sera régularisée, en plus ou en moins, sur la base de son temps réel de travail par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire.

Toutefois, si le départ d'un salarié est occasionné par un licenciement pour un motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire annualisé, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport au temps de travail qu'il a réellement effectué. Pour leur part, le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

2.1.3. Heures supplémentaires et repos compensateurs

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà du plafond de 1 607 heures annuel.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures aux termes de la présente annexe.

Le paiement de ces heures et de la majoration y afférente prévus peuvent être remplacés, en tout ou partie, par l'octroi de jours de repos compensateurs de remplacement, ces heures ainsi compensées ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

2.1.4. Conditions et délais de prévenance

La programmation de la durée hebdomadaire de travail est établie selon une programmation indicative préalable qui prévoit les périodes de haute et basse activités prévisibles par l'entreprise.

Cette programmation indicative fait l'objet d'une consultation pour avis du comité social et économique au plus tard 1 mois avant la mise en œuvre de celle-ci. En l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise, la programmation indicative est fixée par l'employeur et portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage dans le même délai.

Une fois par an, le chef d'entreprise communique aux représentants du personnel un bilan de l'application de la programmation de la durée hebdomadaire du travail sur la période de référence.

Compte tenu des caractéristiques de l'activité des entreprises de la branche soumises à des variations importantes et soudaines de la charge de travail, le calendrier indicatif de la programmation peut faire l'objet de modifications en cours d'année. Les changements d'horaires qui en découlent sont portés à la connaissance des salariés concernés avec un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 7 jours ouvrés.

Toutefois, pour préserver la nécessaire réactivité de l'entreprise face à des variations d'horaires imposées par des circonstances imprévues, les horaires et heures de travail peuvent être modifiés en respectant un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 1 jour ouvré. Dans ce ou ces cas, au(x) quel(s) les employeurs s'engagent à conserver un caractère exceptionnel, il est alors fait appel en priorité à des salariés volontaires ou, à défaut, à des salariés désignés qui alors bénéficient d'une contrepartie, soit financière, soit sous la forme de repos, correspondant à une majoration ou à des jours de repos compensateurs de 40 % des heures travaillées ayant spécifiquement fait l'objet d'une telle modification d'horaire. Ces jours de repos compensateurs sont pris à la convenance du salarié sans qu'ils puissent être accolés aux congés payés ou précéder ou suivre un jour férié.

Le refus du salarié d'une modification de ses horaires de travail dans le cadre des dispositions du présent article ne peut donner lieu à aucune sanction de quelque nature que ce soit.

Article 3 | Repos hebdomadaire

Le bénéfice du repos hebdomadaire est régi par la législation et la réglementation en vigueur.

En application de ces dernières, certains emplois pour le personnel embarqué sont soumis aux dispositions réglementaires en vigueur et aux modalités particulières suivantes conformément à l'article R. 4511-8 du code des transports.

Le repos hebdomadaire pourra être accordé un autre jour que le dimanche pour la totalité du personnel embarqué pour autant qu'il bénéficie d'un repos d'au moins 24 heures consécutives accordé un jour quelconque de la semaine.

Dans tous les cas, un même salarié ne pourra travailler plus de 6 jours par semaine civile.

Lorsque les nécessités de l'exploitation l'exigent, notamment en périodes de pointe, ce jour de repos peut être différé sans que le salarié concerné puisse être occupé plus de 14 jours consécutifs. L'ensemble de ces modalités d'attribution du jour de repos hebdomadaire doit faire l'objet, d'une programmation portée à la connaissance des salariés suffisamment en avance.

Article 4 | Congés payés et repos divers

4.1. Congés payés

Les stipulations de l'article 21 intitulé « Congés payés » de la convention collective s'appliquent.

4.2. Repos hebdomadaires

En principe, le droit aux repos hebdomadaires et les possibilités de les différer sont fixés à l'article 3 ci-dessus.

L'organisation des cycles rythmes d'embarquement est déterminée en conséquence.

4.3. Compensation pour travail un jour férié travaillé

En raison des caractéristiques et des impératifs des activités régies par la présente convention, tous les jours fériés et légaux, prévus à l'article L. 3133-1 du code du travail, pourront être, selon les besoins, travaillés.

Le travail d'un jour férié est compensé par l'attribution d'un repos équivalent au temps de travail effectif réalisé ou à la convenance du salarié par une rémunération équivalente.

Le travail du 1^{er} mai ouvre droit à une indemnité égale au montant du salaire correspondant.

Pendant ces trois jours, si l'unité est arrêtée, seule une équipe de gardiennage désignée par la direction sera maintenue à bord.

Pour cette équipe de gardiennage, de même pour l'ensemble du personnel embarqué, si ces journées sont normalement travaillées, le temps travaillé donnera lieu au doublement du salaire de base, et l'octroi d'un jour de repos à terre.

4.4. Repos annuels pris à terre représentatifs de la réduction du temps de travail sur l'année de présence

Le droit aux jours de repos annuels pris à terre prévus en application du présent accord est ouvert à compter du 1^{er} janvier, de chaque année au prorata de la durée effective du travail de l'intéressé, à la seule exception du calcul des droits aux congés payés régis par la législation en vigueur.

Il sera établi un décompte *pro rata temporis* des droits ouverts et des jours pris.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise en cours de période sans avoir pris tout ou partie des repos prévus et accordés par le présent accord, il perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis.

Si le repos pris par anticipation excède les droits acquis, le dernier salaire sera amputé de ces droits pris par anticipation.

Lorsqu'un salarié intègre l'entreprise en cours de période, sa rémunération sera régularisée en fin de période sur la base du temps réellement travaillé.

Article 5 | Dispositions applicables aux salariés dont la durée du travail est décomptée en jours

5.1. Salariés concernés

Les salariés au statut d'ETAM/cadre qui exercent les fonctions de commissaire de bord/directeur d'hôtel/hôtel manager, ou de cadres qui ont une durée du travail qui ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent sur les bateaux et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps (commandant, capitaine, commissaire de bord...).

Dès lors, en raison de la mission générale qui leur est confiée, leur horaire de travail ne peut épouser celui de l'horaire collectif applicable des autres salariés. La mise en place d'une convention individuelle de forfait jours conformément aux dispositions légales en vigueur pour chacun d'entre eux constitue un dispositif adapté à leurs conditions de travail.

Toutefois, s'agissant du commandant et du capitaine en charge de la navigation du bateau, ces dispositions peuvent s'appliquer – et ce pour des raisons de sécurité – uniquement lorsque les heures de travail hors temps de conduite ont lieu suite au temps de conduite. Elles ne peuvent être accomplies entre deux temps de conduite.

5.2. Convention individuelle de forfait

Une convention individuelle de forfait devra être signée avec chaque salarié concerné.

Elle fixera le nombre annuel de jours de travail qu'il devra effectuer, ainsi que la période, visée à l'article 5.3 de la présente annexe.

S'agissant de la première et de la deuxième année d'activité, elle précisera le nombre de jours à travailler sur la période de référence. Celui-ci sera déterminé conformément aux dispositions de l'article 5.5 de la présente annexe.

La convention précisera par ailleurs le montant de la rémunération et, le cas échéant, les modalités d'éventuelles régularisations annuelles.

5.3. Régime juridique

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder, pour une année complète de travail, le plafond de 218 jours visé à l'article L. 3121-64 du code du travail.

La période de référence peut correspondre à l'année civile ou à une autre période de douze mois consécutifs déterminée par l'employeur.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail. Cette répartition doit tenir compte de la prise des jours de réduction d'horaire. Le comité social et économique devra être consulté sur cette répartition.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit enfin bénéficier d'un droit à la déconnexion selon les modalités fixées dans la charte sur le droit à la déconnexion obligatoirement mise en place au niveau de l'entreprise.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. Afin de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises, l'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail auxquels le salarié n'a pas renoncé dans le cadre de l'avenant à son contrat de travail visé au deuxième alinéa ci-dessus. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés. À cet effet, l'employeur affichera dans l'entreprise le début et la fin de la période quotidienne du temps de repos minimal obligatoire. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir d'autres modalités pour assurer le respect de cette obligation.

L'employeur s'engage également à faire respecter la charte sur la déconnexion au sein de l'entreprise.

5.4. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paye considérée.

Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos au titre de la réduction d'horaire, dans le cadre de l'avenant à son contrat de travail visé au paragraphe précédent ci-dessus, perçoit, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte, un complément de salaire pour chaque jour de repos auquel il a renoncé.

Ce complément est égal, pour chaque jour de travail en plus ainsi effectué, à la valeur d'un jour du salaire réel forfaitaire convenu (lequel ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel).

Le bulletin de paye doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

5.5. Impact des arrivées et des départs en cours d'exercice

En cas d'arrivée du salarié au cours de la période de référence, le nombre de jours à travailler pendant la première année d'activité, et le cas échéant la seconde, sera fixé dans la convention individuelle en tenant compte notamment de l'absence éventuelle de droits complets à congés payés. Le nombre de jours de travail de la seconde année sera éventuellement augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre. En ce qui concerne la première année, il devra par ailleurs être tenu compte du nombre de jours fériés chômés situés pendant la période de référence restant à courir.

En cas de départ du salarié au cours de la période de référence, il sera procédé, dans le cadre du solde de tout compte, à une régularisation en comparant le nombre de jours réellement travaillés ou assimilés avec ceux qui ont été payés.

Si le compte du salarié est créditeur (nombre de jours payés supérieur au nombre de jours travaillés), une retenue, correspondant au trop-perçu, pourra être effectuée sur la dernière paie dans les limites autorisées par le code du travail. Le solde devra être remboursé mensuellement par le salarié.

Si le compte du salarié est débiteur, un rappel de salaire lui sera versé.

5.6. Impact des absences

Les absences d'un ou plusieurs jours (maladie, congés maternité et paternité, exercice du droit de grève, etc.) n'ont aucune incidence sur le nombre de jours de repos. La journée d'absence est déduite du nombre de jours annuels à travailler prévu par la convention individuelle de forfait.

La journée d'absence est valorisée par le rapport entre la rémunération annuelle brute et le nombre de jours de travail prévus dans la convention de forfait.

Elle est déterminée par le calcul suivant :

$$\frac{[(\text{rémunération brute mensuelle de base} \times 12) / \text{nombre de jours travaillés prévus dans la convention de forfait}]}{\text{nombre de jours d'absence}}$$

Ces absences ouvriront droit, s'il y a lieu, à l'indemnisation qui leur est applicable.

Article 6 | *Date d'effet*

Le présent accord entrera en vigueur sa date de signature.

Article 7 | *Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés estimant que les dispositions du

présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche.

Article 8 | Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 17 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 30 avril 2026

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

NOR : ASET2650635M

IDCC : 3248

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

UIMM Vimeu,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 30 avril 2026 pour négocier la valeur de point servant au calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Cette négociation s'est tenue après échanges concernant la situation économique et sociale notamment des différents secteurs d'activité du territoire du Vimeu.

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 à savoir les salariés occupant des emplois relevant des groupes d'emplois A à E de la classification instituée par la convention collective nationale.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN du Vimeu, 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 6,20 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} juillet 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 et chargent l'UIMM Vimeu 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 Vimeu.

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 50 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 d'Abbeville.

Comme mentionné à l'article 3, les formalités de dépôt seront effectuées par l'UIMM Vimeu selon les modalités prévues par la loi.

Fait à Woincourt, le 30 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 26 mai 2026

relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} juin 2026
(Indre-et-Loire)

NOR : ASET2650633M

IDCC : 3248

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

UIMM Loiret-Touraine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Indre-et-Loire ;

FO Indre-et-Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 5 mai 2026 pour négocier la valeur du 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 présent accord, négocié au sein de la CPTN de l'Indre-et-Loire telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : département de l'Indre-et-Loire.

Article 2 | Détermination de la valeur du point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 6,23 €.

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

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

Article 4 | Suivi de l'accord

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

Article 5 | Révision

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

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

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

Article 6 | Dénonciation

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

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

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Tours, le 26 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 26 mai 2026

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

NOR : ASET2650634M

IDCC : 3248

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

UIMM Loiret-Touraine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC métallurgie Centre ;

FO Loiret,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 5 mai 2026 pour négocier la valeur du 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 présent accord, négocié au sein de la CPTN du Loiret telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : département du Loiret.

Article 2 | Détermination de la valeur du point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 6,23 €.

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

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

Article 4 | Suivi de l'accord

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

Article 5 | Révision

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

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

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

Article 6 | Dénonciation

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

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

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à La Chapelle-Saint-Mesmin, le 26 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Avenant n° 1 du 21 mai 2026

à l'accord du 21 février 2025
relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Eure-et-Loir)

NOR : ASET2650632M

IDCC : 3248

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

UIMM Eure-et-Loir,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC métallurgie Centre ;

USM FO Eure-et-Loir,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent avenant, les parties signataires entendent compléter et renforcer le dispositif issu de l'accord du 21 février 2025 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie d'Eure-et-Loir, en l'adaptant à la nouvelle donne économique et aux contraintes sectorielles avérées résultant de tendances lourdes qui commencent à produire des effets au plan macro-économique.

À cet égard, tandis que les entreprises métallurgiques dont l'activité a pour objet la construction automobile, la construction de machines agricoles, les activités liées au bâtiment et à la construction, consiste dans la fabrication, ou encore la fourniture de biens ou de services destinés directement ou indirectement à une entreprise opérant dans l'un de ces trois secteurs, continuent à subir une érosion de leur activité et, partant, de leurs effectifs, un quatrième secteur d'activités suscite désormais l'attention.

Les parties signataires sont ainsi conscientes de la particulière exposition des entreprises dont l'activité est en lien avec le secteur de la distribution généraliste et spécialisée, le risque étant que des entreprises opérant dans ce secteur, même de manière non exclusive, ne soient pas couvertes par l'accord du 21 février 2025, dès lors qu'elles ne travailleraient pas en lien avec l'un des trois secteurs couverts par ledit accord et précédemment rappelés.

C'est pourquoi les parties signataires ont pris l'initiative, à l'occasion du suivi régulier de l'accord, d'une extension de son champ d'application, visant à permettre à ces acteurs économiques, également confrontés à des difficultés affectant l'emploi et les compétences, de bénéficier des mesures urgentes définies par l'accord.

Pour ce faire, elles ont procédé à un diagnostic partagé ayant débouché sur la formalisation du présent avenant.

Réalisation du diagnostic partagé préalable

1. Éléments conjoncturels

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les entreprises de la métallurgie relevant directement ou indirectement d'activités liées à la chaîne de valeur de la distribution généraliste ou spécialisée, a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux le 21 mai 2026 au cours de la négociation du présent avenant à l'accord du 21 février 2025 à des « mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle ».

Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

Dans un contexte économique tendu marqué par l'inflation et la pression sur les marges, le commerce français présente un certain nombre de signaux faibles, et se trouve marqué, singulièrement depuis la période 2023-2025 par des transformations profondes.

Selon le dernier rapport de la fédération du commerce et de la distribution (FCD), il s'avère que le secteur pèse 40 % des dépenses effectives des ménages. Ce chiffre permet d'appréhender plus largement l'impact des évolutions affectant le secteur de la distribution générale (GSA) ou spécialisée, sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

Il en va ainsi de l'ensemble des interactions que l'Industrie peut avoir avec le secteur, qu'il s'agisse de la fourniture de produits finis, comme de la fourniture de produits ou de services destinés à la création de magasins, de rénovations de type « changement de concept » ou « remodelling », de livraison de rayonnages et mobiliers, de fourniture d'éclairage, de froid commercial, d'équipements techniques, de maintenance, de manutention ou d'équipement de plateformes logistiques.

Par ailleurs le marché français du bricolage (GSB) a, sur la base des données fournies par la fédération des magasins de bricolage, chuté de 4,3 % en 2024 (soit un recul d'environ 1 milliard d'euros de ventes), et encore de 2,7 % en 2025.

Pour faire face, les enseignes ont engagé des baisses de stock, une rationalisation des fournisseurs, une concentration des achats, une réduction des références, de même qu'une pression tarifaire accrue, voire parfois une internationalisation des achats.

Les restructurations en cours dans la grande distribution française (fermetures de magasins, disparition d'enseignes, réduction des formats hypermarchés et GSB, montée de la franchise et arbitrages budgétaires) entraînent ainsi une contraction estimée entre 2 et 4 milliards d'euros par an des investissements physiques du secteur.

On notera par exemple la disparition sur un an entre mars 2025 et mars 2026 :

- de 108 points de vente supermarchés (dont 77 sur la seule période février-mars 2026) ;
- de 15 points de vente hypermarchés (dont 5 sur la seule période février-mars 2026).

Ce qui se traduit au global pour la GSA, compte tenu en parallèle des réductions de formats, par une perte sur un an de plus de 251 900 m² (dont plus de 116 000 sur la seule période février-mars 2026).

On notera de même, en dépit d'une érosion plus faible du nombre de points de vente en GSB (légère progression sur 1 an et perte de 4 points de vente sur février-mars 2026), une perte sur un an de près de 34 000 m², dont plus de 11 000 sur la seule période février-mars 2026.

La baisse estimée des investissements physiques sur la période 2023-2025 est aujourd'hui estimée entre - 20 % à - 35 % dans la grande distribution généraliste (GSA), et entre - 25 % et - 45 % dans la grande distribution spécialisée, avec en tête le bricolage (GSB), l'ameublement et le textile.

Pour les filières industrielles liées à l'équipement des magasins et à l'agencement (métallurgie, tôlerie, mobilier commercial, présentoirs, éclairage, agencement, manutention, froid, maintenance), l'impact économique peut être estimé au plan national entre 600 millions et 1,5 milliard d'euros de commandes annuelles en moins, exposant potentiellement plusieurs milliers d'emplois industriels en France.

Pour les filières industrielles liées à la fabrication de produits destinés au bricolage et à l'habitat, la baisse du chiffre d'affaires constaté entre 2024 et 2025 est estimé de 5 à 12 %, soit entre 350 et 700 millions d'euros.

En Eure-et-Loir, on peut estimer entre 100 et 150 le nombre d'entreprises industrielles relevant des codes APE visés par l'accord du 21 février 2025 et opérant de près ou de loin dans la chaîne de valeur de la distribution généraliste ou spécialisée, avec potentiellement de 1 500 à 2 000 salariés concernés, peu important la part d'activité dédiée au secteur.

Sur un plan plus général il est intéressant de noter que tout en s'établissant à un niveau inférieur la moyenne régionale, le taux de chômage en Eure-et-Loir a progressé en 1 an, entre fin 2024 et fin 2025, passant de 6,9 % à 7,2 %. Deux bassins d'emplois demeurent moins touchés (Chartres à 6,5 % et Nogent-le-Rotrou à 6,9 %, toutefois en augmentation respectivement de 0,4 points et de 0,3 points sur la période de comparaison) et à l'inverse deux autres sont toujours plus durement touchés (Châteaudun à 7,1 %, qui demeure stable, et Dreux à 8,1 %, en augmentation de 0,4 points sur la période).

2. Évolution des métiers

Dans le contexte rappelé ci-dessus, il apparaît indispensable de préserver les compétences au sein des entreprises, et ceci à double fin de limiter au maximum les licenciements au cours de la période de crise traversée et de disposer des ressources nécessaires au moment de la reprise, de manière à ne pas subir la concurrence, y compris étrangère, de ceux qui seraient parvenus à maintenir leurs compétences.

Les enjeux identifiés au titre de l'accord du 21 février 2025 en particulier au sein de la filière automobile, peuvent être transposés au champ de la chaîne de valeur de la distribution généraliste ou spécialisée. C'est ainsi que l'accompagnement des transitions énergétique, écologique et numérique constitue une opportunité non négligeable qui ne saurait pour autant aboutir, sans une transformation profonde des modes de fabrication, d'approvisionnement et d'installation, susceptibles de constituer des avantages concurrentiels pour les entreprises de la branche qui s'en saisiraient. Cette transformation en passe nécessairement par des formations adaptées permettant de répondre de manière plus efficiente aux besoins du secteur et d'envisager les diversifications nécessaires à l'adaptation des entreprises à la crise.

Les partenaires sociaux signataires du présent diagnostic partagé réaffirment donc leur ambition de soutenir les entreprises dans le développement de la formation professionnelle, afin d'aider les salariés et leurs employeurs à faire face aux graves difficultés auxquelles elles sont confrontées, et d'adapter les compétences et qualifications aux défis technologiques, environnementaux et organisationnels en cours et à venir.

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

L'article 1^{er} de l'accord du 21 février 2025 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie d'Eure-et-Loir est modifié de la façon suivante :

« Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé "CPTN Eure-et-Loir", et dont l'activité a pour objet :

- la construction automobile ;
- la construction de machines agricoles ;
- les activités liées au bâtiment et à la construction ;
- les activités liées à la chaîne de valeur de la distribution généraliste ou spécialisée ;
- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la construction automobile, la construction de machines agricoles, les activités liées au bâtiment ou à la construction, la distribution généraliste ou spécialisée, peu importe la situation géographique de cette dernière sur le territoire national.

À ce titre, sont incluses dans le champ toutes les entreprises opérant dans le champ de la chaudronnerie, à l'intersection des secteurs de l'automobile, du bâtiment, du machinisme et équipements agricoles, de même que de la chaîne de valeur de la distribution généraliste ou spécialisée.

Les codes APE des entreprises visées par le présent accord sont en conséquence les suivants : 23 à 29 et 3311Z à 3320B.

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

Article 2 | *Durée de l'avenant à l'accord*

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent avenant est conclu pour une durée déterminée suivant celle de l'accord du 21 février 2025, soit de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur dudit accord. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 3 | *Révision de l'avenant*

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

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

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

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

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

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

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

Article 5 | Publicité de l'avenant

1. Notification

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

2. Publicité

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

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

Le présent avenant sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Fait à Chartres, le 21 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165260250-000626

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
