



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

2026-26

27 juin 2026

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2026-26 du 27 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° 2026-26.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-26 du 27 juin 2026

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 1261 Acteurs. Lien social : avenant n° 04-26 du 4 juin 2026 relatif à la désignation d'un organisme gestionnaire unique des fonds de solidarité et de l'action sociale.....	5
IDCC 1483 Habillement-articles textiles. Commerce-détail : accord du 7 mai 2026 relatif à l'adaptation de certaines dispositions conventionnelles à Mayotte dans le cadre de la convergence sociale.....	9
IDCC 1702 Travaux publics (Pays de la Loire) : accord du 4 décembre 2025 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2026.....	12
IDCC 1702-2614 Travaux publics (Pays de la Loire) : accord du 4 décembre 2025 relatif aux indemnités de petits déplacements pour 2026.....	14
IDCC 2528 Maroquinerie : accord du 1 ^{er} avril 2026 relatif à l'annexe spécifique n° 4 au secteur cordonnerie multiservice artisanal (développement du dialogue social dans le secteur de l'artisanat).....	16
IDCC 2614 Travaux publics (Pays de la Loire) : accord du 4 décembre 2025 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2026.....	21
IDCC 2691 Enseignement privé indépendant : avenant n° 70 du 22 avril 2026 relatif à la modification du titre VI « Classifications professionnelles ».....	23
IDCC 2728 Sucreries-distilleries-raffineries : avenant du 28 mai 2026 relatif à la modification de l'article 1.101 « Champ d'application de la convention collective ».....	51
IDCC 3221 Agences de presse (Employés, techniciens et cadres) : avenant n° 10 du 1 ^{er} juin 2026 relatif à la revalorisation des salaires minima à compter du 1 ^{er} juillet 2026 (annexe 4 de la convention collective)	53
IDCC 3228 Groupement des armateurs de service de passages d'eau (Personnel navigant) : avenant n° 1 du 25 mars 2026 à l'accord du 26 janvier 2026 relatif à la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire	56
IDCC 3248 Métallurgie (Marne) : accord du 5 juin 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} juin 2026	58

Accord(s) professionnel(s)

Travail temporaire. Personnel intérimaire : accord du 29 mai 2026 relatif à la période de reconversion.....	60
--	----

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 04-26 du 4 juin 2026
relatif à la désignation d'un organisme gestionnaire unique
des fonds de solidarité et de l'action sociale

NOR : ASET2650653M

IDCC : 1261

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

ELISFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

USPAOC CGT ;

CFDT FNSSSSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont accordés pour reconduire la centralisation de la gestion des fonds de solidarité et d'action sociale au titre des régimes de prévoyance et de complémentaire santé de la branche Alisfa.

Le présent avenant intervient pour modifier les dispositions des chapitres XIII « Prévoyance » et XIV « Complémentaire santé » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial relatives à la désignation de l'organisme gestionnaire unique des fonds de solidarité et d'action sociale attachés aux deux régimes, dans leur rédaction issue des avenants n° 01-25 et n° 02-25 conclus le 10 octobre 2025.

Le présent avenant mentionne dans la convention collective nationale l'organisme gestionnaire désigné pour la nouvelle période couverte à l'issue de l'appel d'offre dédié mis en place par les partenaires sociaux. Il précise également le périmètre des cotisations versées pour alimenter les fonds.

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 04-25 conclu le 17 décembre 2025 pour modifier les dispositions de l'avenant n° 03-21, « Désignation d'un organisme gestionnaire unique des fonds de solidarité et de l'action sociale » du 7 octobre 2021, portant sur le même objet.

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

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

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

Article 2 | Égalité professionnelle entre les femmes-hommes

Les partenaires sociaux rappellent que tous les employeurs doivent garantir les mêmes avantages sociaux entre les femmes et les hommes ainsi qu'une égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale. Si un écart non justifié est constaté, l'employeur doit mettre en place toutes les mesures permettant de le supprimer.

Article 3 | Modifications apportées à l'article 13 du chapitre XIII « Prévoyance »

Modification de l'article 13.1 :

La rédaction de l'article 13.1 « Fonds de solidarité » issue de l'avenant n° 02-25 est remplacée par la rédaction suivante :

« Article 13.1 | Fonds de solidarité

Un fonds de solidarité est mis en place pour l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle, destiné à financer les prestations non contributives présentant un degré élevé de solidarité.

Le financement s'effectue à hauteur de 2 % du montant de la cotisation sur les cotisations versées au titre des garanties de prévoyance (incapacité, invalidité et décès), par toutes les structures entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme assureur recommandé, le prélèvement est intégré dans la cotisation mutualisée versée auprès de l'assureur.

Pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme non recommandé, le prélèvement est effectué sur la cotisation contractuellement prévue pour les garanties collectives et obligatoires mises en place dans l'entreprise dans le respect du présent chapitre. L'organisme assureur non recommandé doit verser le montant correspondant au financement du fonds d'action social directement à l'organisme gestionnaire tel que défini dans l'article 13.4. »

Modification de l'article 13.4 :

La rédaction de l'article 13.4 « Désignation d'un gestionnaire unique » issue de l'avenant n° 02-25 est remplacée par la rédaction suivante :

« Article 13.4 | Désignation d'un gestionnaire unique

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation décide de désigner un gestionnaire unique pour le pilotage du fonds de solidarité en conformité avec le règlement du fonds.

Ce choix a été réalisé à la suite d'une procédure de mise en concurrence des organismes assureurs recommandés et prend effet au 1^{er} janvier 2026.

Le gestionnaire unique désigné pour le fonds de solidarité est :

L'OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, siège social, 17 rue de Marignan, CS 50 003, 75008 Paris.

Le gestionnaire unique a pour mission de gérer le fonds de solidarité visé à l'article 13. »

Article 4 | Modification apportée à l'article 8 du chapitre XIV « Complémentaire santé »

Modification de l'article 8.1 :

La rédaction de l'article 8.1 « Fonds d'action sociale » issue de l'avenant n° 01-25 est remplacée par la rédaction suivante :

« Article 8.1 | Fonds d'action sociale »

Un fonds d'action sociale est mis en place pour l'ensemble des entreprises dans la branche professionnelle, destiné à financer les prestations non contributives présentant un degré élevé de solidarité.

Le financement s'effectue à hauteur de 2 % du montant de la cotisation versée au titre des garanties complémentaire santé mises en place de manière obligatoire dans l'entreprise, par toutes les structures entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme assureur recommandé, le prélèvement est intégré dans la cotisation mutualisée versée auprès de l'assureur.

Pour les entreprises ayant souscrit leur contrat auprès d'un organisme non recommandé, le prélèvement est effectué sur la cotisation contractuellement prévue pour les garanties collectives et obligatoires mises en place dans l'entreprise dans le respect du présent chapitre. L'organisme assureur non recommandé doit verser le montant correspondant au financement du fonds d'action sociale directement à l'organisme gestionnaire tel que défini dans l'article 8.5. »

Modification de l'article 8.5 :

La rédaction de l'article 8.5 « Désignation d'un gestionnaire unique » issue de l'avenant n° 01-25 est remplacée par la rédaction suivante :

« Article 8.5 | Désignation d'un gestionnaire unique »

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation décide de désigner un gestionnaire unique pour le pilotage du fonds d'action sociale en conformité avec le règlement du fonds.

Ce choix a été réalisé à la suite d'une procédure de mise en concurrence des organismes assureurs recommandés et prend effet au 1^{er} janvier 2026.

Le gestionnaire unique désigné pour le fonds d'action sociale est :

L'OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, siège social, 17 rue de Marignan, CS 50 003, 75008 Paris.

Le gestionnaire unique a pour mission de gérer le fonds d'action sociale visé à l'article 8. »

Article 5 | Annulation de l'avenant n° 04-25 conclu le 17 décembre 2025

Les dispositions de l'avenant n° 03-21 « Désignation d'un organisme gestionnaire unique des fonds de solidarité et de l'action sociale » du 7 octobre 2021 ont été modifiées par les avenants n° 01-25 et n° 02-25 conclus le 10 octobre 2025.

L'avenant n° 04-25 conclu le 17 décembre 2025 pour modifier les dispositions de l'avenant n° 03-21, « Désignation d'un organisme gestionnaire unique des fonds de solidarité et de l'action sociale » porte donc sur des dispositions conventionnelles devenues caduques.

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 04-25 conclu le 17 décembre 2025.

Article 6 | Révision

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

Article 7 | Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1^{er} janvier 2026.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et des solidarités.

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

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 4 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 7 mai 2026

relatif à l'adaptation de certaines dispositions conventionnelles à Mayotte
dans le cadre de la convergence sociale

NOR : ASET2650651M

IDCC : 1483

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

FNH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

UNSA CDS FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est conclu dans le contexte particulier de l'application du code du travail de droit commun à Mayotte depuis le 1^{er} janvier 2018 et de la mise en œuvre progressive de la convergence sociale prévue par la loi n° 2025-797 du 11 août 2025 de programmation pour la refondation de Mayotte.

Si la convention collective nationale est applicable à Mayotte, l'application de certaines dispositions se heurte aux réalités économiques et sociales du territoire, et en particulier :

- à un niveau de rémunération minimale encore en cours d'alignement, le Smic applicable à Mayotte demeurant inférieur au Smic national ;
- à l'absence, à ce jour, d'offre assurantielle structurée et adaptée permettant la mise en œuvre effective d'un régime collectif de prévoyance ou de frais de santé dans des conditions satisfaisantes.

Dans ce contexte, l'application uniforme des dispositions conventionnelles serait susceptible d'engendrer des effets économiques et sociaux disproportionnés, incompatibles avec l'objectif de convergence progressive, soutenable et sécurisée fixé par les pouvoirs publics.

Comme le permet la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux conviennent donc de mettre en place, à titre transitoire, des dispositions adaptées à Mayotte

afin de garantir la sécurité juridique, préserver l'emploi et accompagner la montée en charge vers le cadre conventionnel national, en cohérence avec le calendrier légal de convergence.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord d'adaptation est applicable exclusivement aux entreprises mahoraises relevant de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au *Journal officiel* sous le numéro 3241 (IDCC 1483) et à leurs salariés employés sur le territoire mahorais en raison des spécificités économiques et sociales du territoire, et à titre dérogatoire et transitoire dans le cadre fixé par le calendrier légal de convergence sociale.

Les autres dispositions de la CCN 1483 que celles visées ci-après demeurent applicables en l'état.

Article 2 | Régimes collectif de prévoyance et frais de santé

Par dérogation aux dispositions conventionnelles en vigueur, les accords suivants ne sont pas applicables aux entreprises mahoraises et à leurs salariés :

- accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de prévoyance collectif ;
- avenant n° 1 du 15 décembre 2022 à l'accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de prévoyance collectif ;
- avenant n° 2 du 16 mai 2023 à l'accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de prévoyance collectif ;
- avenant n° 3 du 14 janvier 2025 à l'accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de prévoyance collectif ;
- accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de remboursement de frais de santé ;
- avenant n° 1 du 5 mars 2025 à l'accord du 19 octobre 2021 relatif au régime de remboursement des frais de santé.

Cette exclusion est justifiée par l'absence, à ce jour, de solutions assurantielles adaptées aux spécificités du territoire.

Article 3 | Salaires minima et primes d'ancienneté

Les dispositions relatives aux salaires minima et aux primes d'ancienneté font l'objet d'un accord distinct, compte tenu de leur caractère, par nature, évolutif.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent accord sera applicable le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 5 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Les partenaires sociaux conviennent de réexaminer cette situation dans le cadre des travaux de branche relatifs aux renouvellement des recommandations des régimes de prévoyance et frais de santé en cours.

Dans l'attente de l'aboutissement de ces travaux, le présent accord a vocation à s'appliquer à titre transitoire et, en tout état de cause, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2031.

Article 6 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

Article 7 | Formalités

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 7 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 4 décembre 2025
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2026
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2650644M

IDCC : 1702

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

FRTF Pays de la Loire ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région des Pays de la Loire dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2026 sont les suivantes :

(En euros.)

Coefficient	100	110	125	140	150	165	180
Niveau/Position	I-1	I-2	II-1	II-2	III-1	III-2	IV
Salaires minima hiérarchiques							
Année 2025	23 537	23 733	24 749	27 334	29 301	31 743	34 619
Base 35 heures							

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Nantes, le 4 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 4 décembre 2025

relatif aux indemnités de petits déplacements pour 2026
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2650645M

IDCC : 1702, 2614

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

F RTP Pays de la Loire ;
C NATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

C FDT ;
C FTC ;
C FE-CGC BTP,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des travaux publics de la région Pays de la Loire, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2026 comme suit :

Indemnité de repas : 14,50 €.

(En euros.)

	Trajet	Transport
Zone 1 (0/10 km)	1,85	3,23
Zone 2 (10/20 km)	3,44	7,22
Zone 3 (20/30 km)	5,10	12,08
Zone 4 (30/40 km)	6,79	16,57
Zone 5 (40/50 km)	8,42	21,20

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des Etam des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux Etam non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des Etam des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail – dépôt des accords collectifs – 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Nantes, le 4 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3157 | Convention collective nationale

IDCC : 2528 | **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE, ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE, GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

Accord du 1^{er} avril 2026

relatif à l'annexe spécifique n° 4 au secteur cordonnerie multiservice artisanal
(développement du dialogue social dans le secteur de l'artisanat)

NOR : ASET2650626M

IDCC : 2528

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

FFM ;

FFCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

THCB-CGT ;

FO pharmacie, cuirs et habillement ;

CFE-CGC Agro ;

UFIC UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par arrêté du 23 janvier 2019, le champ d'application de la convention collective nationale (CCN) de la cordonnerie multiservice (IDCC 1561) a été fusionné avec celui de convention collective nationale des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie et bracelets en cuir (IDCC 2528). Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, cette fusion des champs d'application entraîne l'obligation de mettre en place des stipulations communes dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement.

Pour autant, et ainsi que l'a rappelé le Conseil constitutionnel dans sa décision du 29 novembre 2019, ces dispositions ne font pas obstacle au maintien ou à l'adoption de stipulations spécifiques régissant des situations distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rapprochement, les organisations syndicales et professionnelles représentatives des secteurs de la cordonnerie multiservice, de la tannerie

et de la maroquinerie ont conclu le 19 décembre 2019 un accord mettant en place une CPPNI commune.

Cet accord prévoit l'ouverture de négociations destinées à parvenir à la définition de stipulations communes au champ fusionné ainsi qu'au contenu d'annexes sectorielles. En outre, l'accord relatif à la CPPNI prévoit la possibilité de maintenir des spécificités sectorielles pendant et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dans ces conditions que les parties au présent accord ont souhaité se rencontrer afin de convenir d'un avenant à l'annexe spécifique au champ d'activité de la cordonnerie multiservice (développement du dialogue social), lors de la réunion de la CPPNI élargie de la branche maroquinerie du 1^{er} avril 2026 à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales de la branche maroquinerie ont été conviées.

Rappelant que

L'union professionnelle artisanale (aujourd'hui U2P) et les cinq confédérations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO) ont conclu, le 12 décembre 2001, un accord relatif au « développement du dialogue social dans l'artisanat ». Cet accord interprofessionnel instaure une contribution financière des entreprises artisanales pour soutenir les partenaires sociaux dans leur mission de négociation collective, compte tenu de la taille réduite des entreprises (en moyenne 4 salariés), peu propice à un dialogue social formalisé.

Cet accord a été étendu par accord multi professionnel du 24 avril 2003 au secteur artisanal des métiers de service et de production puis à la cordonnerie multiservice par accord du 22 novembre 2011.

Ce dernier accord rappelait en préambule que les entreprises artisanales de la cordonnerie multiservice sont composées en moyenne de 2 salariés, et le chef d'entreprise travaille le plus souvent aux côtés de ses salariés dans une activité similaire, aussi une forme de dialogue social dans ces entreprises se fait directement et quotidiennement entre le chef d'entreprise et ses salariés.

Toutefois, la complexité croissante du droit du travail et de la formation professionnelle ainsi que la nécessité d'adapter les modes d'organisation du travail aux évolutions de l'emploi, des technologies, des besoins de la clientèle, des règles de la concurrence, font de la branche professionnelle, le niveau le plus approprié pour l'élaboration des dispositions les mieux adaptées aux besoins des entreprises artisanales et de leurs salariés.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux ont décidé de renforcer le dialogue social dans le secteur artisanal afin de faciliter la concertation et la négociation entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs incluses dans le champ d'application du présent accord.

Il est dès lors paru indispensable de donner aux instances de la profession, les moyens financiers de pouvoir mener à bien leur mission et, notamment, de réaliser un travail de qualité et un contrôle accru de suivi des accords au profit des entreprises et des salariés du secteur artisanal de la cordonnerie multiservice.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux salariés des entreprises et établissements relevant du répertoire des métiers :

- exerçant sur le territoire français y compris dans les DROM ;
- ayant une activité de cordonnerie multiservice artisanale classée dans la nomenclature NAF rév.2 sous les codes 95.23Z et 95.29Z (correspondant aux codes NAF 95.23Y et 95.29H selon la nomenclature NAF 2025 applicable à compter du 1^{er} janvier 2027).

Conformément à l'article L. 111-1 du code de l'artisanat : « Relèvent du secteur des métiers et de l'artisanat les personnes physiques et les personnes morales qui emploient moins de onze salariés et qui exercent à titre principal ou secondaire une activité professionnelle indépendante de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services figurant sur une liste établie par décret en conseil d'état, après consultation de CMA France, de CCI France et des organisations professionnelles représentatives. »

Article 2 | *Financement du dialogue social dans l'artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord, et répartition des ressources*

Les entreprises prévues à l'article 1^{er} du présent accord versent une contribution de 0,15 % du montant de la masse salariale servant d'assiette à la contribution du financement de la formation professionnelle continue, destinée à assurer le financement du dialogue social.

Le montant de la collecte est mutualisé au plan national et réparti comme suit :

- une part A, à hauteur de 0,08 % au niveau interprofessionnel national, à part égale entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sens du code de travail ;
- une part B, à hauteur de 0,07 % majorée d'un montant forfaitaire de 20 euros par entreprise au niveau du secteur d'activité relevant du champ d'application du présent accord, répartie à part égale entre les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs reconnues représentatives au sens du code du travail.

La part des organisations syndicales de salariés est répartie entre elles comme suit :

- Fédération force ouvrière pharmacie – LABM – cuirs – habillement : 3/13^e ;
- Fédération des services CFDT pôle commerce HACUITEX : 3/13^e ;
- Fédération textile – habillement – cuir CGT : 3/13^e ;
- Fédération française des syndicats chrétiens du textile, du cuir et de l'habillement CFTC : 2/13^e ;
- Fédération nationale agroalimentaire cuirs et peaux CFE-CGC : 2/13^e.

Article 3 | *Objectifs et utilisation des moyens mis en œuvre*

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs utilisent leurs ressources conformément aux dispositions des articles L. 2221-1 du code du travail.

En ce qui concerne la part salariale, les organisations syndicales de salariés utilisent leurs ressources :

- en renforçant la présence de représentants d'entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord, dans les négociations paritaires de branche ;
- en développant, en concertation avec les organisations professionnelles d'employeurs relevant du présent accord, l'information et la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles qui ont été négociées dans le champ d'application du présent accord.

En ce qui concerne la part employeurs, les organisations professionnelles d'employeurs utilisent leurs ressources en permettant d'être au niveau national une structure de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises incluses dans le champ d'application du présent accord, d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprises artisanales.

Ces actions, en concertation avec les organisations syndicales, peuvent notamment permettre :

- d’informer et de sensibiliser les chefs d’entreprises à la gestion des ressources humaines (prévisions des perspectives d’emplois, évolutions des besoins en compétences et en qualification ; aménagement et réduction du temps de travail, hygiène, sécurité, et condition de travail, accompagnement des chefs d’entreprises dans l’élaboration de leurs actions de formation, transmission d’entreprises...) ;
- de trouver, des solutions en concertation avec les organisations syndicales de salariés, aux difficultés de recrutement en améliorant notamment la connaissance des jeunes et des demandeurs d’emplois sur les métiers du secteur de la cordonnerie multiservice ;
- de valoriser ces métiers en concertation avec les organisations syndicales de salariés ;
- d’étudier au niveau national des solutions adaptées pour faciliter le remplacement des salariés partis notamment en formation, en représentation.

Article 4 | Modalités de gestion du dispositif du dialogue social dans l’artisanat et les activités incluses dans le champ d’application du présent accord

Les contributions destinées à financer le dialogue social sont collectées par l’association paritaire nationale pour le développement du dialogue social dans le secteur artisanal des métiers de service et production, ci-après désignée comme ADSAMS.

La part A, visée à l’article 2 du présent accord, est reversée par l’ADSAMS à l’association paritaire interprofessionnelle nationale pour le développement du dialogue social dans l’artisanat.

La part B, prévue à l’article 2 du présent accord, est reversée par l’ADSAMS à l’association pour le dialogue social dans la cordonnerie multiservice, « ADCMSA » créée à cet effet, et qui est notamment chargée de percevoir et de redistribuer les fonds perçus au titre du développement du dialogue social dans le champ d’application du présent accord.

L’ADCMsa est composée de :

- au titre des salariés, d’un membre titulaire et d’un membre suppléant pour chacune des organisations syndicales de salariés nationales, reconnues représentatives, signataires du présent accord ;
- au titre des employeurs, d’un nombre de représentants des organisations professionnelles reconnues représentatives incluses dans le champ d’application du présent accord, égal au nombre total de représentants salariés.

Elle est chargée annuellement :

- de percevoir au plan national les ressources collectées au titre de la part B prévue à l’article 2 du présent accord ;
- de répartir, après déduction des frais de gestion, les ressources collectées au titre de la part B selon les modalités définies à l’article 2 du présent accord ;
- de s’assurer de l’utilisation des fonds ainsi répartis conformément à l’objet du présent accord.

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

En application de l’article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que le présent accord s’applique de façon identique à toutes les entreprises comprises dans son champ d’application quel que soit leur effectif. De ce fait, il n’est pas justifié de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | Durée. Révision. Dénonciation. Publicité de l’accord. Dépôt. Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé et/ou révisé, conformément à la législation en vigueur.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il entrera en vigueur à la date de son extension.

Le présent accord sera communiqué aux entreprises par courrier électronique. Il appartiendra à l'entreprise de le diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon ses modalités habituelles.

Fait à Paris, le 1^{er} avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 4 décembre 2025 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2026 (Pays de la Loire)

NOR : ASET2650646M

IDCC : 2614

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

FRTF Pays de la Loire ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Pays de la Loire dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2026 sont les suivants :

(En euros.)

Niveau	A	B	C	D	E	F	G	H
Salaires minima hiérarchiques								
Année 2025	23 535	24 403	26 190	29 006	31 777	35 247	39 418	42 412
Base 35 heures								

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2026 sont les suivants :

Niveau F : 40 534 € – Niveau G : 45 330 € – Niveau H : 48 774 €.

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Nantes, le 4 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 70 du 22 avril 2026 relatif à la modification du titre VI « Classifications professionnelles »

NOR : ASET2650613M

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 CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le droit du travail a fait l'objet d'une recodification et de plusieurs réformes depuis la signature du texte originel de la convention collective de l'enseignement privé indépendant, le 27 novembre 2007.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs représentative ont fait le constat du caractère obsolète de certaines dispositions. Dès lors, il a été décidé d'un toilettage de la convention collective en intégrant notamment :

- des avis d'interprétation pour leur donner force obligatoire ;
- l'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel.

Cette actualisation se fera bien évidemment par étapes, s'agissant d'un travail d'ampleur. Les avantages conventionnels antérieurs seront conservés et les dispositions obsolètes seront supprimées.

Le présent avenant a pour but de mettre à jour les dispositions du titre VI de la convention collective, relatif aux classifications professionnelles.

Le présent avenant ne comporte aucune spécificité pour les entreprises de moins de 50 salariés car le dernier rapport de branche mentionne que 91 % des entreprises de la branche emploient moins de 50 salariés.

Le titre VI de la convention collective est remplacé dans son intégralité par les dispositions suivantes :

« Titre VI Classifications professionnelles

Article 6.1 | *Méthode*

Afin de faciliter sa mise en place, la classification s'établit à l'aide d'un système multicritère de positionnement hiérarchique et d'évaluation des postes, applicable aussi bien dans les PME que dans les grandes entreprises.

Ce système de classification des postes ou emplois-repères reposant sur des critères multiples et indépendants (les "critères de classification") :

- permet de prendre en compte la spécificité de l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- permet d'intégrer les compétences professionnelles requises ;
- conduit à réexaminer périodiquement la description du contenu des postes ou des emplois-repères, afin de l'adapter aux situations nouvelles ;
- permet une meilleure prise en compte de la polyvalence.

Ainsi, au niveau de l'entreprise ou de la branche, le classement de chaque poste ou emploi-repère pourrait être amené à évoluer dans le temps.

Les conflits d'interprétation sur les principes de classification des personnels relevant de la présente convention collective ressortent du domaine de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC), qui peut être saisie à l'initiative de tout intéressé.

Article 6.2 | *Catégories de personnel et critères généraux de classification*

6.2.1. Classification du personnel

a) Une première approche est faite à partir des trois grandes filières de métiers de la branche professionnelle, soit :

- le personnel administratif et de service (art. 6.3) ;
- le personnel d'encadrement pédagogique (art. 6.4) ;
- le personnel enseignant (art. 6.5).

b) Une seconde distinction fait référence aux catégories professionnelles (employé, technicien et cadre) que l'on retrouve au sein de chaque filière de métier, à l'exception de la catégorie, employé qui n'est pas retenue pour le personnel enseignant. Ces catégories se définissent à partir de leur niveau de qualification tel qu'il est fixé dans la grille de classification.

c) Au sein de chaque filière de métiers et de chaque catégorie professionnelle, différents critères président au classement des salariés : le contenu de l'activité, l'autonomie dans le poste, les aptitudes relationnelles et/ou commerciales, la formation minimale et/ou compétences attendues, et les responsabilités managériales.

d) En cas d'activités multiples exercées de manière permanente, c'est l'activité principale qui sera retenue pour la classification du salarié, sans préjudice des dispositions relatives aux différentes durées du travail et aux rémunérations correspondantes.

En cas d'activités exercées de manière permanente par le salarié relevant de plusieurs emplois-repères ne ressortant pas de la même classification, c'est au contrat de travail de préciser les activités confiées au salarié et c'est l'activité principale qui détermine sa classification.

e) Chaque emploi, quelle que soit sa dénomination et sa place dans la classification interne de l'entreprise, doit être sans équivoque possible rattaché à la classification à laquelle il correspond dans la convention collective. En conséquence, la classification de la convention doit apparaître dans le contrat de travail et sur les bulletins de salaire.

6.2.2. Emplois-repères

Au regard de chaque niveau, il a été listé un certain nombre d'emplois types dits emplois-repères qui peuvent aider à classer le personnel.

Ces emplois-repères ne sont donnés qu'à titre indicatif et ne constituent nullement une liste exhaustive. Il est donc possible de créer de nouveaux intitulés de poste.

6.2.3. Définition des catégories professionnelles

a) Catégorie employé

L'employé est un salarié exécutant des tâches plus ou moins complexes selon les directives précises de son responsable hiérarchique. Les employés sont classés en 3 niveaux de qualification : E1, E2 et E3.

Aucun enseignant ne relève de cette catégorie.

b) Catégorie technicien

Le technicien est un salarié qualifié (niveau 1), très qualifié (niveau 2) ou hautement qualifié (technicien supérieur, niveau 3). Ses connaissances techniques lui permettent d'exécuter seul des tâches complexes. Par délégation limitée de l'employeur, il peut le représenter notamment auprès des familles ou de la clientèle entreprise. À l'exception du personnel enseignant, les techniciens sont classés en 3 niveaux de qualification : T1, T2 et T3.

c) Catégorie cadre

Le cadre est un salarié qui, par ses compétences appuyées par une formation supérieure ou une expérience équivalente, exerce par délégation, explicite ou tacite, de l'employeur des responsabilités élevées en bénéficiant d'une grande, voire d'une totale autonomie selon sa fonction. À l'exception du personnel enseignant, il existe trois niveaux de cadres selon les filières de métier.

6.2.4. Définition des échelons

Au sein de chaque niveau de qualification (personnel administratif et de service et personnel d'encadrement pédagogique) ou d'intervention (personnel enseignant), il est établi 3 échelons de compétences :

- salarié débutant ou nouvel embauché : échelon A ;
- salarié confirmé : échelon B ;
- salarié expérimenté : échelon C.

Le positionnement professionnel du salarié est convenu lors de l'embauche. Le passage des échelons A à B et B à C s'effectue par accord entre les parties, dans le cadre des entretiens annuels ou bisannuels tels que prévus par les dispositions légales et réglementaires en tenant compte du niveau d'intervention, de la formation et de l'expérience du salarié.

Les salariés embauchés à l'échelon A accèdent automatiquement à l'échelon B à partir d'une expérience de 5 années dans l'entreprise et ce quelle que soit leur durée de travail annuelle.

À ces différents niveaux d'intervention sont associés 3 niveaux de rémunération minimale.

Toute promotion entraînant un changement du niveau de qualification, d'intervention ou d'échelon, ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

■ Cas particulier des enseignants :

Pour le passage automatique de l'échelon A à l'échelon B, l'ancienneté requise dans l'échelon A est réduite à 3 ans lorsque l'enseignant est titulaire :

- du certificat de compétence pédagogique (CCP) délivré par l'association de gestion des certificats de compétence pédagogique (AGCCP),
- d'un doctorat.

L'ancienneté acquise au sein d'une même entreprise est calculée en prenant en compte l'ensemble de la durée des contrats de travail en qualité d'enseignant, quelle que soit leur nature, qu'ils soient consécutifs ou non et quelle que soit la quotité travaillée.

La reprise de l'échelon B d'un enseignant acquis auprès d'un ou plusieurs employeur(s) relevant de la présente convention collective est conditionnée à la production d'un justificatif de la précédente classification.

(Voir page suivante.)

Article 6.3 | Classification du personnel administratif et de service

a) Catégorie employé

Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou compétences attendues	Responsabilités managériales
E1	Tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle et uniquement réalisées selon des consignes précises.	Limitée à la tâche confiée.	Niveau d'échanges professionnels élémentaire ; bon enregistrement des messages et retransmission fidèle.	Aucun titre ou diplôme exigé.	
	Exemple d'emplois-repères : – employé(e) de réfectoire, de cuisine, plongeur ; – employé(e) de lingerie, de service, agent d'entretien, personnel de nettoyage ; – agent de service des classes enfantines ; – agent de gardiennage, veilleur de nuit, coursier ; – employé(e) de bureau sans qualification ; – employé(e) de reprographie ; – salarié(e) débutant(e) (moins de 6 mois d'expérience dans le secteur de l'enseignement et de la formation) relevant de la catégorie employé niveau 2 ; – téléconseiller(ère) / conseiller(ère) de vente de l'enseignement privé à distance.				

Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou compétences attendues	Responsabilités managériales
	Travaux courants en application de modes opératoires connus, exigeant un premier niveau de qualification, et réalisés selon des instructions préalables.	Limitée à la tâche confiée. Exécution de tâches à partir de consignes générales ; soumis à des contrôles fréquents.	Niveau d'échanges professionnels élémentaire ; bon enregistrement des messages et retransmission fidèle.	Niveau 3 (CAP, BEP) ou compétences équivalentes acquises par expérience.	
E2	Exemple d'emplois-repères : – commis de cuisine, aide-cuisinier(ère) ; – magasinier ; – employé(e) de bureau ; – employé(e) de comptabilité, aide-comptable ; – employé(e) de bibliothèque ; – standardiste, personnel d'accueil ; – concierge ; – jardinier ; – chauffeur de car (accompagné) ; – employé(e) administratif(ive) ; – employé(e) de service ; – employé(e) de magasin, aux expéditions, aux archivages, à la manutention ; – agent(e) technique de reprographie ; – secrétaire.				

Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou compétences attendues	Responsabilités managériales
	Travaux qualifiés courants en application de modes opératoires connus ou non.	Réalisation à partir de consignes générales sous contrôle de bonne exécution ; initiative limitée au choix des moyens d'exécution ; contrôles ponctuels.	Communique avec les tiers en rapport avec son activité ; informe ou oriente vers le service concerné.	Niveau 4 (baccalauréat, bac professionnel... avec première expérience ou compétences équivalentes acquises par expérience.	
E3	Exemple d'emplois-repères : – secrétaire ; – aide-documentaliste ; – comptable ; – employé(e) de bureau qualifié(e) ; – employé(e) au service commercial ; – assistant(e) sanitaire, secouriste (poste permanent) ; – cuisinier(ère) ; – ouvrier(ère) qualifié(e) polyvalent(e) ; – employé(e) au parc informatique ; – chargé(e) des plannings (cours, salles) tenus manuellement ou informatisés ; – employé(e) de service ; – chargé(e) d'admission ; – assistant(e) comptable, secrétaire comptable, aide-comptable ; – magasinier(ère), manutentionnaire, archiviste ; – téléconseiller(ère)/conseiller(ère) de vente référent(e) de l'enseignement privé à distance.				

b) Catégorie technicien

Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou compétences attendues	Responsabilités managériales
T1	Travaux qualifiés. Exemple d'emplois-repères : – secrétaire ; – secrétaire commercial(e) ; – secrétaire pédagogique ; – secrétaire documentaliste ; – comptable 1^{er} échelon ; – cuisinier(ère) confirmé(e) ; – conseiller(ère) de formation (en relation avec les entreprises pour les formations en alternance et la formation continue) ; – comptable de gestion budgétaire, assistant(e) de gestion ; – chargé(e) de la maintenance (parc informatique ou audiovisuel) ; – assistant(e) administratif(ive) (gestion des stages...) ; – chargé(e) de recouvrement ; – référenceur(euse)/community manager ; – téléconseiller(ère)/conseiller(ère) de vente ; – développeur(euse)/intégrateur(trice) web.	Placé sous le contrôle direct d'un responsable d'un niveau de qualification supérieur, le poste implique une autonomie dans l'exécution des tâches et peut être soumis à des contrôles ponctuels.	Communique avec les tiers en rapport avec son activité ; est susceptible d'être en relation directe avec les décideurs.	Diplôme de l'enseignant supérieur niveau 5 (BTS...) avec première expérience ou compétences équivalentes acquises par expérience.	Peut transmettre les consignes à un(e) ou deux employé(e)s dont il répartit les tâches et en vérifie l'exécution.

Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou compétences attendues	Responsabilités managériales
	Travaux très qualifiés mettant en œuvre des compétences particulières.	Large autonomie dans l'exécution des tâches.	Communique avec les tiers ; est susceptible d'être en relation avec les décideurs pour la résolution de problèmes complexes.	Diplôme de l'enseignement supérieur niveau 5 minimum (BTS, BUT...) avec expérience ou compétences équivalentes acquises par expérience.	Responsabilité éventuelle d'un groupe d'employés ou de techniciens T1.
T2	Exemple d'emplois-repères : – secrétaire ou assistant(e) de direction sans délégation ; – documentaliste ; – comptable 2^e échelon ; – analyste-programmeur/programmeuse, développeur/développeuse en informatique ; – technicien réalisateur appelé à élaborer des produits (audio-vidéo) selon des directives précises et sous le contrôle d'un responsable de projets ; – conseiller(ère) de formation expérimenté(e), en relation avec les entreprises pour les formations en alternance et la formation continue ; – cuisinier(ère) confirmé(e) en charge des menus et des achats ; – gestionnaire des expéditions, de la logistique, de la reprographie ; – assistant(e) juridique, des ressources humaines ; – téléconseiller(ère)/conseiller(ère) référent(e) de vente ; – animateur(trice) force de vente, d'équipe de vente ; – webmarketeur(trice)/communication à distance ; – webmestre ; – gestionnaire de systèmes informatiques ; – chargé(e) de paie et de déclarations sociales ; – infographiste/maquettiste/graphiste/illustrateur(trice).				

Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou compétences attendues	Responsabilités managériales
	Travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences confirmées acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines – technique, économique et humain – ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).	Très large autonomie dans l'exécution des tâches.	Communique avec les tiers ; est susceptible d'être en relation avec les décideurs pour la résolution de problèmes complexes communique avec les tiers ; est directement en relation avec les décideurs/clients pour la résolution de problèmes complexes ; identifie et traite les besoins du public ou de la clientèle d'entreprise.	Diplôme ou titre de l'enseignement supérieur niveau 5 minimum (BTS, BUT...) avec expérience confirmée, ou compétences équivalentes acquises par expérience.	Responsabilité éventuelle d'un groupe d'employés ou de techniciens T1 et/ou T2 dont il peut contrôler les résultats.
T3	Exemple d'emplois-repères : – secrétaire ou assistant(e) de direction exerçant des fonctions correspondant aux caractéristiques du niveau d'emploi défini ci-dessus ; – comptable unique (ou premier adjoint au chef comptable), comptable élaborant le bilan ; – conseiller(ère) de formation, chargé(e) d'études (collabore à l'élaboration des programmes ou à l'analyse des questions pédagogiques ou techniques auxquelles l'entreprise doit ou devra répondre) ; – responsable d'un service de documentation (pouvant animer une équipe d'au moins 3 personnes rattachées à la documentation) ; – infirmier(ère) diplômé(e) d'État ; – responsable expédition et logistique ; – technicien(ne) informatique ; – comptable unique responsable/attaché(e) de direction comptable sans délégation ; – chef(fe) de vente à distance ; – chargé(e) : de communication enseignement privé à distance, de coordination des maquettistes, infographistes... ; – secrétaire, attaché(e) ou assistant(e) de direction sans délégation ; – juriste.				

c) Catégorie cadre

Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou compétences attendues	Responsabilités managériales
C1	Travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).	Autonomie reconnue dans le cadre d'objectifs généraux.	Communique avec tous les tiers	Diplôme de l'enseignement supérieur (niveau 5), avec première expérience ou compétences équivalentes acquises par expérience	Encadrement, animation de salariés de niveaux inférieurs ; peut bénéficier d'une délégation de représentation.
	Exemple d'emplois-repères : – chef de service, responsable de service, chef de groupe ; – chargé(e) de clientèle entreprise ; – cadre administratif et/ou de service (à titre indicatif : économiste, intendant, chef de cuisine...) ; – secrétaire ou assistant(e) de direction avec délégations et exerçant des fonctions correspondant au niveau d'emploi défini ci-dessus ; – responsable : des ressources humaines, de la communication et du webmarketing, de studio de production multimédia ; – comptable unique responsable/attaché(e) de direction comptable avec délégation, chef(fe) comptable ; – gestionnaire des systèmes informatiques/ ingénieur(e) informatique ; – chef(fe) de projet : développeur intégrateur ; – responsable webmestre ; – juriste confirmé(e) ; – chef(fe) des ventes/responsable des ventes à distance ; – contrôleur(euse) de gestion ; – secrétaire, attaché(e) ou assistant(e) de direction avec délégations ; – chef(fe) d'atelier reprographie ; – directeur(trice) adjoint(e) de services : administratif(ve) et financier(ère) DAF, marketing, communication, commercial(le).				

Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou compétences attendues	Responsabilités managériales
	Travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique et par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).	Large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux.	Communique avec tous les tiers.	Diplôme de l'enseignement supérieur (niveau 6), avec une expérience significative ou compétences équivalentes acquises par expérience. À la responsabilité d'un ou de plusieurs services.	Peut bénéficier d'une large délégation de pouvoirs qui peut inclure la gestion du personnel. Peut élaborer et gérer le budget de son unité.
C2	Exemple d'emplois-repères : – directeur/directrice fonctionnel(le) (à titre indicatif : directeur/directrice des ressources humaines, directeur/directrice financier/ère...) – attaché(e) de direction ; – cadre de direction ; – fondé(e) de pouvoir ; – directeur/directrice général(e) adjoint(e) ; – directeur(trice) de fabrication des imprimés, d'ouvrages pédagogiques, de produits multimédias, des technologies, des systèmes d'information ; – directeur(trice) d'exploitation adjoint(e).				

Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou compétences attendues	Responsabilités managériales
	Travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises notamment par l'expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).	Très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux ; fixation des objectifs et responsabilité de leurs réalisations.	Représentation de l'employeur auprès de tous les tiers.	Diplôme de l'enseignement supérieur (niveau 7) avec une expérience confirmée ou compétences équivalentes acquises par expérience. À la responsabilité d'un ou de plusieurs services.	Très large délégation de pouvoirs. Peut élaborer et gérer le budget de son unité.
C3	Exemple d'emplois-repères : – directeur(trice) général(e) ; – directeur(trice) régional(e) ; – directeur(trice) fonctionnel(le) au sein d'un groupe ; – directeur(trice) d'exploitation ; – directeur(trice) commercial(e) multimédia, des technologies, des systèmes d'information ; – directeur(trice) d'exploitation adjoint(e).				

(Voir page suivante.)

Article 6.4 | *Classification du personnel d'encadrement pédagogique*

L'action du personnel relevant de la filière de métiers "Encadrement pédagogique" s'inscrit dans le projet de l'école par sa participation au suivi éducatif, pédagogique et psychologique des élèves ou des étudiants.

Ses missions, placées sous la direction du chef d'entreprise ou de sa hiérarchie, ne supposent pas d'activité d'enseignement majoritaire.

Le personnel d'éducation peut être amené à effectuer des tâches de surveillance et/ou administratives.

(Voir page suivante.)

a) Catégorie employé

Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou expériences exigées	Responsabilités managériales
E1	Tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle.	Réalisation de tâches à partir de consignes précises et limitées, soumises à des contrôles fréquents.	Niveau d'échanges professionnels élémentaire ; bon enregistrement des messages et retransmission fidèle.	Aucun titre ou diplôme exigé.	
	Exemple d'emplois-repères : – surveillant(e) d'externat ; – surveillant(e) d'examen ; – surveillant(e) d'internat.				
Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou expériences exigées	Responsabilités managériales
E2	Travaux courants en application de modes opératoires connus, exigeant un premier niveau de qualification.	Réalisation de tâches à partir de consignes générales, soumises à des contrôles fréquents.	Convivialité professionnelle, bonne communication, empathie et adaptabilité	Niveau 3 (CAP, BEP) ou connaissances/compétences acquises par expérience professionnelle.	
	Exemple d'emplois-repères : – assistant(e) préélémentaire qui exerce sous la responsabilité d'un(e) instituteur(trice) ; – assistant(e) répétiteur(trice) – moniteur(trice) / animateur(trice) ; – accompagnant au soutien scolaire ; – accompagnant(e) d'élève en situation de handicap (AESH).				

Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou expériences exigées	Responsabilités managériales
E3	Travaux qualifiés courants en application de modes opératoires connus ou non.	Exécution, à partir de consignes générales, de tâches soumises à des contrôles ponctuels ; initiative limitée.	Convivialité professionnelle ; communication avec les tiers en rapport avec son activité ; identification des besoins des publics.	Niveau 4 (baccalauréat, bac professionnel...) avec première expérience, ou connaissances/compétences acquises par expérience professionnelle.	
	Exemple d'emplois-repères : – agent de vie scolaire ; – préparateur(trice) technique ; – tuteur(trice) accompagne et oriente des élèves/étudiants, répond aux questions d'ordre général. N'a ni cours à préparer ni copie à corriger.				

(Voir page suivante.)

b) Catégorie technicien

Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou expériences exigées	Responsabilités managériales
T1	Travaux qualifiés mettant en œuvre des compétences techniques particulières.	Autonomie dans l'exécution des tâches soumises à des contrôles ponctuels.	Communication avec les tiers en rapport avec son activité ; possible relation directe avec les décideurs pour la résolution de problèmes complexes ; coordination possible de consignes avec un ou plusieurs employés.	Diplôme de l'enseignement supérieur (niveau 5 : BTS...) avec première expérience ou connaissances/compétences acquises par expérience professionnelle.	
	Exemple d'emplois-repères : – préparateur(trice) de laboratoire ; – chargé(e) d'internat de moins de 40 internes ; – assistant(e) pédagogique ; – gestionnaire d'outils pédagogiques (LMS) ; – animateur/éducateur ; – assistant(e) périscolaire ; – chargé(e) de plannings (cours, salles) ; – tuteur(trice) : accompagne individuellement des élèves/étudiants dans leur parcours, leur apporte un soutien méthodologique personnalisé. N'a ni cours à préparer ni copie à corriger.				

Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou expériences exigées	Responsabilités managériales
	Travaux très qualifiés mettant en œuvre des compétences particulières.	Large autonomie dans l'exécution des tâches.	Communication avec les tiers en rapport avec son activité ; relation directe avec les décideurs pour la résolution de problèmes complexes.	Diplôme de l'enseignement supérieur (niveau 5 : BTS, BUT...) avec expérience ou connaissances/compétences acquises par expérience professionnelle.	Responsabilité éventuelle d'un groupe d'employés ou de techniciens T1.
T2	Exemple d'emplois-repères : – assistant(e) sanitaire ; – conseiller(ère) d'orientation ; – chargé(e) d'internat de 40 internes et plus ; – responsable périscolaire ; – surveillant(e) général(e) ; conseiller(ère) principal(e) d'éducation ; – interrogateur(trice), correcteur(trice) : 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire ; – éducateur(trices) spécialisé(e).				

Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou expériences exigées	Responsabilités managériales
	Travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences confirmées acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).	Très large autonomie suivant délégation d'un supérieur hiérarchique (éventuellement cadre).	Communication avec les tiers ; relation avec les décideurs/clients pour la résolution de problèmes complexes ; identification et traitement des besoins des publics.	Diplôme de l'enseignement supérieur (niveau 5 : BTS, BUT...) minimum avec expérience confirmée, ou connaissances/compétences acquises par expérience professionnelle.	Responsabilité éventuelle d'un groupe d'employés ou de techniciens T1 et/ou T2 dont il peut contrôler l'activité.
T3	Exemple d'emplois-repères : – interrogateur(trice), correcteur(trice) : 2^e cycle ; – psychologue assistant(e) ; – chargé(e) de scolarité ; – chargé(e) de mission pédagogique, gestionnaire de projet pédagogique ; – chargé(e) de suivi de l'éditorial des enseignements.				

(Voir page suivante.)

c) Catégorie technicien

Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou expériences exigées	Responsabilités managériales
C1	Missions hautement qualifiées	Autonomie reconnue.	Communication interne et externe	Diplôme de l'enseignement supérieur (niveau 6), avec première expérience, ou connaissances/compétences acquises par expérience professionnelle.	Expertise et/ou aptitudes transverses et/ou encadrement et animation des salariés : potentiel de représentation auprès de l'employeur auprès de tiers.
	Exemple d'emplois-repères : – psychologue, – responsable de la vie associative ; – responsable pédagogique, de filière, de programme ou de cycle ; – responsable de section, de département ; – adjoint(e) du directeur pédagogique ; – responsable d'axe ou de filière de recherche ; – responsable de chaire ; – adjoint(e) au directeur de recherche ; – chargé(e) – expert en ingénierie pédagogique ; – responsable pédagogique de programmes d'enseignement privé à distance ; – directeur(trice) pédagogique adjoint(e) de l'enseignement privé à distance.				

Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou expériences exigées	Responsabilités managériales
C2	Missions hautement qualifiées	Large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux	Communique avec tous les tiers ;	Diplôme de l'enseignement supérieur (niveau 6), avec une expérience significative ou expérience professionnelle équivalente.	À la responsabilité d'un ou de plusieurs services ; bénéficie d'une large délégation de pouvoirs qui peut inclure la gestion du personnel. Peut élaborer et gérer le budget de son unité.
	Exemple d'emplois-repères : – directeur(trice) pédagogique ; – directeur(trice) de recherche ; – directeur(trice) d'études ; – directeur(trice) pédagogique, concepteur(trice) de programmes à distance ; – directeur(trice) d'un établissement d'au plus 20 salariés.				
Critères Niveau	Contenu de l'activité	Autonomie dans le poste	Aptitudes relationnelles et/ou commerciales	Formation minimale et/ou expériences exigées	Responsabilités managériales
C3	Missions hautement qualifiées	Très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux ; fixation des objectifs et responsabilité de leurs réalisations.		Diplôme de l'enseignement supérieur (niveau 7 ou 8) avec une expérience confirmée ou expérience professionnelle équivalente.	Représentation de l'employeur auprès des tiers ; possible délégation de pouvoirs permanente. Peut élaborer et gérer le budget de son unité.
	Exemple d'emplois-repères : – directeur(trice) de centre, de campus, d'établissement.				

Article 6.5 | *Classification du personnel enseignant*

Le personnel enseignant (y compris les enseignants-chercheurs) participe pleinement au projet pédagogique, sous la direction du chef d'entreprise et/ou de sa hiérarchie et pour des missions qui s'exercent dans le cadre d'un enseignement de type magistral ou de toute autre forme d'enseignement impliquant un face-à-face pédagogique auxquels s'ajoutent tout ou partie des activités induites.

Les enseignants ont une formation ou des compétences professionnelles leur permettant d'intervenir au niveau et pour la (les) discipline(s) pour laquelle (lesquelles) ils sont embauchés.

Le personnel enseignant (y compris les enseignants-chercheurs) peut, avec son accord ou en application de son contrat de travail, être amené à effectuer des tâches relevant usuellement des personnels d'encadrement pédagogique ou administratifs dans la mesure où ces activités ne seraient pas prédominantes par rapport à leurs activités d'enseignement et connexes et, le cas échéant, de recherche. En cas d'activités multiples, les modalités définies au paragraphe 6.2.1 s'appliquent.

En ce qui concerne les modalités spécifiques aux enseignants des écoles de l'enseignement supérieur avec recherche, il convient de se reporter à l'article 6.5.4.

6.5.1. Catégories professionnelles des enseignants

Pour les enseignants, indépendamment des niveaux et des échelons définis ci-dessus, 2 catégories sont retenues : technicien et cadre.

a) Catégorie professionnelle technicien

Le technicien est un collaborateur salarié qualifié à très qualifié, justifiant ou non d'une formation supérieure et/ou d'une expérience significative et ne satisfaisant pas aux conditions requises pour bénéficier du statut de cadre tel que défini ci-dessous.

Tout enseignant intervenant aux niveaux pré-primaire et primaire (niveaux 0 et 1) est classé dans la catégorie technicien sauf décision de l'employeur de le positionner comme cadre.

Dans cette catégorie figurent les moniteurs techniques qui occupent des fonctions nécessitant des connaissances pratiques et/ou manuelles acquises par formation spécifique et/ou expérience professionnelle. Ces fonctions correspondent à l'animation, à la transmission de la technicité et du savoir-faire professionnel. Les fonctions du moniteur technique nécessitent des capacités d'adaptation au regard des publics constitués ; elles sont assumées sous l'autorité, le contrôle et l'évaluation d'un responsable pédagogique ou d'un enseignant ; elles ne se traduisent, en aucun cas, dans un enseignement de type magistral et ne donnent pas lieu à correction différée. À titre indicatif, sont notamment concernés par l'emploi de moniteur technique, les activités telles qu'esthétique-cosmétique, coiffure, prothèse dentaire, cuisine, hygiène-propreté, les laborantin(e)s, les modèles vivants et modèles d'art ainsi que les chargé(e)s de travaux pratiques n'effectuant pas des activités d'enseignement de type magistral et de corrections différées.

b) Catégorie professionnelle cadre

Dans l'enseignement secondaire, technique et supérieur tels que définis dans le champ d'application de la présente convention collective, l'enseignant cadre est un salarié qui, par sa formation, ses compétences et son expérience confirmées, exerce des responsabilités réelles.

À cet égard, le statut de cadre est attribué automatiquement à un enseignant dès lors qu'il satisfait aux trois critères cumulatifs ci-dessous :

1° Formation : la possession d'un diplôme ou d'un titre de niveau minimum bac + 5 ;
2° Expérience : une expérience d'enseignement d'au minimum 5 années scolaires complètes dans un ou plusieurs établissements relevant du champ d'application de la présente convention collective ;

3° Autonomie : l'initiative et la liberté d'agir dans la majorité de ses enseignements tels qu'avoir la possibilité :

– d'adapter le contenu des cours, notamment d'après le niveau des élèves ou des étudiants ;

ou

– de choisir ses modes de contrôles continus de connaissance, les sujets, et/ou le rythme des contrôles de connaissances ou des examens internes quand la structure le permet.

Tout enseignant relève automatiquement du statut cadre dès lors qu'il est titulaire d'un doctorat en rapport avec l'enseignement dispensé.

Cependant, tout enseignant ou enseignant-chercheur ne remplissant pas la totalité des critères susmentionnés précités peut être reconnu cadre par son employeur.

6.5.2. Niveaux de qualification

a) Le niveau de qualification et en conséquence le coefficient et la rémunération qui s'y rattachent sont déterminés en fonction du niveau d'enseignement où intervient l'enseignant, et non pas en fonction de la seule détention d'un diplôme ou d'un titre par ledit enseignant.

b) Les niveaux d'enseignement ou niveaux d'intervention ont été arrêtés au nombre de 10, à savoir :

Niveau de qualification	Niveau des enseignements dispensés en formation initiale ou en formation professionnelle continue ^[1]
Primaire	
1	Préélémentaire et élémentaire
Secondaire	
2	Premier cycle du secondaire, CAP et BEP
3	Second cycle du secondaire et classes de bac professionnel
Supérieur	
4	Classes préparant directement à une 1 ^e année post-bac (cursus dit « Bac + 1 »)
5	Classes préparant directement ^[3] à un 1 ^{er} cycle d'enseignement supérieur non sanctionné par un diplôme d'état ni par un titre visé ou certifié enregistré au RNCP ^[2] (cursus dit « Bac + 2 non diplômant »)
6	Classes préparant directement ^[3] à un 1 ^{er} cycle d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme d'état, un titre, visé ou certifié, enregistré au RNCP (cursus dit « Bac + 2 diplômant ») Classes préparant directement ^[3] une 3 ^e année d'enseignement supérieur non sanctionnée par un diplôme d'État, un titre, visé ou certifié, enregistré au RNCP (cursus dit « Bac + 3 non diplômant »)

Niveau de qualification	Niveau des enseignements dispensés en formation initiale ou en formation professionnelle continue ^[1]
7	Classes préparant directement ^[3] une 3 ^e année d'enseignement supérieur sanctionnée par un diplôme d'état, un titre, visé ou certifié, enregistré au RNCP (cursus dit « Bac + 3 diplômant ») Classes préparant directement ^[3] un 2 ^e cycle d'enseignement supérieur non sanctionné par un diplôme d'état, un titre, visé ou certifié, enregistré au RNCP (cursus dit « Bac + 4 non diplômant »)
8	Classes préparant directement ^[3] un 2 ^e cycle d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme d'état, un titre, visé ou certifié, enregistré au RNCP (cursus dit « Bac + 4 diplômant »)
9	Classes préparant directement ^[3] une formation au-delà du 2 ^e cycle d'enseignement supérieur, non sanctionnée par un diplôme d'état, un titre, visé ou certifié, ou enregistré au RNCP (cursus dit « Bac + 5 non diplômant »)
10	Classes préparant directement ^[3] une formation au-delà du 2 ^e cycle d'enseignement supérieur, sanctionnée par un diplôme d'État ou un titre, visé ou certifié, ou enregistré au RNCP (cursus dit « Bac + 5 diplômant ») et classes préparant directement ^[3] un 3 ^e cycle d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme d'état ou un titre, visé ou certifié, enregistré au RNCP
[1] En cas de réforme du système pédagogique français remettant en cause ces distinctions voire ces appellations, il appartiendra aux partenaires sociaux d'établir les avenants nécessaires afin que les principes de classification énoncés aux articles 6.1 et 6.2 puisse toujours être mis en œuvre. [2] RNCP : répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. [3] Par « classe préparant directement » il faut entendre : un cycle ou une période de formation sanctionné par un diplôme ou un titre ; à défaut de titre ou diplôme intermédiaire, c'est le niveau terminal de ce cycle ou de cette formation qui entraîne l'application du niveau de qualification. Ainsi, par exemple pour un cycle de formation en trois ans sanctionné par un titre RNCP sans attribution de titre ou de diplôme intermédiaire, les heures de cours des trois années de cursus ont le même niveau de qualification et donc sont prises en compte sur la même base, soit le niveau 7.	

6.5.3. Échelons. Coefficients

Au sein de chaque niveau d'intervention, conformément à l'article 6.2, il a été établi 3 échelons de compétences :

- enseignant débutant ou nouvellement embauché : échelon A ;
- enseignant confirmé : échelon B ;
- enseignant expérimenté : échelon C.

À chaque coefficient (niveau, échelon) correspond une rémunération minimale indépendante de la catégorie professionnelle (Cf. annexe I-C).

6.5.4. Dispositions spécifiques aux écoles supérieures avec recherche

Tout enseignant, chercheur ou non, qui travaille dans une école supérieure avec recherche relève du présent article, quel que soit le programme dans lequel il intervient.

a) Enseignants-chercheurs

L'enseignant-chercheur est un enseignant dont il est reconnu contractuellement qu'il effectue, au sein de l'établissement, en plus de ses activités d'enseignement, des activités de recherche menant à des communications et des publications et qui ne peuvent être assimilées à des activités induites telles que définies à l'article 4.4.1.

Les différents partenaires impliqués dans les activités de recherche ainsi que les modalités d'exécution et d'indemnisation peuvent être précisées dans le contrat de travail ou dans le cadre de la fiche d'objectifs.

b) Classification des enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant une l'obligation de recherche

Dans les écoles supérieures avec recherche, les enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche sont classés selon la grille spécifique définie ci-après.

c) Grille de classification

Niveau/ Critère	Contenu de l'activité responsabilités, aptitudes relationnelles	Autonomie dans le poste	Formation minimale et/ou compétences exigées (à titre indicatif)
1	Enseignant doctorant ^[*]		Diplôme M2 ou équivalent
2	Enseignant ou enseignant-chercheur sous la responsabilité pédagogique d'un autre enseignant ou chercheur	Autonomie faible	Diplôme L3 ou titre équivalent et/ou expérience professionnelle équivalente reconnue
3	Enseignant ayant la seule responsabilité pédagogique de son enseignement	Autonomie dans le cadre de l'enseignement dispensé et/ou de sa recherche sous le contrôle d'un responsable de l'école	Diplôme M2 ou équivalent et/ou expérience professionnelle équivalente reconnue
	Enseignant-chercheur ayant la seule responsabilité pédagogique de son enseignement et/ou de la spécialité de sa recherche		Doctorat
4	Enseignant animant ou encadrant des enseignants sur le plan pédagogique	Autonomie dans l'organisation de ses enseignements sous l'autorité d'un responsable ou d'un(e) directeur-directrice	Diplôme M2 ou équivalent et/ou expérience professionnelle équivalente reconnue
	Enseignant-chercheur animant ou encadrant des chercheurs dans son domaine de recherche	Autonomie dans l'organisation de ses activités de recherche sous l'autorité d'un responsable ou d'un directeur-directrice	Doctorat
	Enseignant ou enseignant-chercheur ayant une mission de représentation de l'école	Autonomie dans son domaine d'expertise soumise à évaluation	Diplôme M2 ou équivalent
5	Enseignant ou enseignant-chercheur encadrant des enseignants ou enseignants-chercheurs dans un large domaine	Grande autonomie dans l'exercice de ses activités sous la responsabilité de la direction générale ou d'un de ses représentants	Diplôme M2 ou équivalent ou expérience professionnelle équivalente reconnue
	Enseignant-chercheur ayant la responsabilité de l'organisation d'activités de recherche ciblées		Doctorat avec des compétences reconnues d'encadrement
	Enseignant-chercheur ayant des responsabilités de gestion		Doctorat

Niveau/ Critère	Contenu de l'activité responsabilités, aptitudes relationnelles	Autonomie dans le poste	Formation minimale et/ou compétences exigées (à titre indicatif)
6	Enseignant ou enseignant-chercheur assurant une direction académique et/ou de recherche au sein de l'école : – élaboration et mise en œuvre de la stratégie dans son domaine d'expertise ; – négociation et responsabilité de la gestion et de son budget.	Très grande autonomie dans l'exercice de ses responsabilités Responsabilité directe devant la direction générale ou du conseil d'administration	Diplôme M2 ou équivalent ou expérience professionnelle équivalente reconnue
[*] Est exclusivement concerné en niveau I le salarié préparant une thèse de doctorat dans le prolongement de son cursus en formation initiale.			

d) Grille de salaires

Dans les écoles supérieures avec recherche, le barème des salaires minima du personnel enseignant intégré dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche figure à l'annexe I-D de la présente convention collective.

e) Classification des enseignants non intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche

Dans les écoles supérieures avec recherche, les enseignants non intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche relèvent des niveaux de classification définis à l'article 6.5.2. En vertu du principe de faveur, si l'enseignant intervient dans plusieurs écoles dont l'une au moins génère une obligation de recherche, il relève de la grille de classification mentionnée au c).

6.5.5. Dispositions spécifiques aux établissements privés d'enseignement privé à distance (EAD), relevant des articles L. 444-1 et suivants du code de l'éducation

6.5.5.1. Personnel enseignant de l'enseignement privé à distance

A. Définition des métiers du personnel enseignant de l'enseignement privé à distance (EAD)

Les enseignants de l'enseignement privé à distance peuvent, compte tenu de la taille et des activités des entreprises, être appelés à assurer des activités diversifiées. Leur classification est déterminée par leur activité principale.

1. Correcteur(trice) sur place :

Son activité consiste majoritairement à :

- corriger sur place des devoirs (QCM, devoir rédigé, rapport, mémoire...) ;
- correspondre, au cours de l'activité de correction, sous quelque forme et moyen que ce soit, pour apporter, aux apprenants ayant transmis des devoirs, des informations complémentaires.

2. Animateur(trice) :

Son activité consiste à :

- encadrer lors de regroupements ou stages prévus par le programme d'étude ;
- aider à préciser les connaissances dans une ou plusieurs matières des programmes conçus par des enseignants spécialisés, en faisant le point sur les acquis et leurs évolutions.

L'animation est réalisée en ligne ou sur place, individuellement ou en petit groupe.

3. Enseignant(e) :

Son activité consiste principalement à :

- délivrer des conseils, dans un ou plusieurs domaines de formation ou d'enseignement ;
- assurer le suivi pédagogique des personnes en formation ou en enseignement ;
- répondre à leur demande dans le cadre de permanences pédagogiques ;
- dans le cadre des regroupements ou de stages, l'enseignant(e) transmet son savoir, son savoir-faire ou son expertise.

L'enseignant doit disposer d'un diplôme au moins équivalent au niveau du titre ou diplôme préparé ou d'une expertise reconnue équivalente.

4. Enseignant(e) expert(e) :

Son activité consiste principalement à :

- délivrer, dans son domaine d'expertise des formations ou des enseignements ;
- assurer le suivi pédagogique des personnes en formation ou enseignement ;
- répondre à leur demande dans le cadre de permanences pédagogiques.

Dans le cadre des regroupements ou de stages, l'enseignant(e) expert(e) transmet son expertise en choisissant si besoin les sujets et les modalités de contrôle des acquis.

L'enseignant(e) expert(e) dispose d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou d'une expertise reconnue.

5. Concepteur(trice) ou rédacteur(trice) :

Son activité consiste à :

- concevoir et/ou rédiger des supports pédagogiques ou tout objet lié à un enseignement ou une formation à distance ;
- adapter des supports pédagogiques à l'enseignement privé à distance ou des éléments nécessaires à la pédagogie de l'enseignement privé à distance.

6. Correcteur(trice) à domicile :

Son activité consiste à corriger à domicile des devoirs (QCM, devoir rédigé, rapport, mémoire...).

B. Classification du personnel enseignant de l'enseignement privé à distance (EAD)

1. Personnel enseignant sur place :

Il relève de :

- la filière enseignant ;
- la catégorie professionnelle : technicien ou cadre ;
- 4 niveaux de qualification en application de l'article 6.2.2 de la présente convention collective ;
- 3 échelons en application de l'article 6.2.4 de la présente convention collective.

(Voir page suivante.)

Le personnel enseignant est classifié selon la grille ci-dessous :

Filière	Métier	Catégorie	Niveau	Échelon
Enseignant	Correcteur/trice sur place de l'enseignement à distance	Technicien	EAD 1	A ou B ou C
	Animateur/trice – rédacteur/trice de l'enseignement à distance	Technicien	EAD 2	A ou B ou C
	Enseignant(e) de l'enseignement à distance	Technicien	EAD 3	A ou B ou C
	Enseignant(e) expert(e) de l'enseignement à distance	Cadre	EAD 4	A ou B ou C
	Concepteur/trice de l'enseignement à distance	Cadre	EAD 4	A ou B ou C

Le barème des salaires minima figure à l'annexe I-E de la présente convention collective.

2. Correcteur/trice à domicile :

Le(la) correcteur(trice) à domicile de l'enseignement privé à distance compte tenu des spécificités de leurs activités relève d'une classification professionnelle spécifique :

- filière enseignant ;
- catégorie professionnelle : technicien ;
- classification unique : correcteur à domicile ;
- échelons A, B ou C en application de l'article 6.2.4 de la présente convention collective.

Le barème de rémunération à la pièce figure en annexe I-E. »

Article 2 | *Prise d'effet et durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 3 | *Notification, dépôt et extension*

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

Fait à Paris, le 22 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 28 mai 2026

relatif à la modification de l'article 1.101
« Champ d'application de la convention collective »

NOR : ASET2650650M

IDCC : 2728

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

SNFS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAF CGT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO ;

CFDT Agri-Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | *Modification de l'article 1.101 de la CCN*

L'article 1.101 intitulé « Champ d'application de la convention collective » est complété par l'ajout de la formulation suivante :

« Il est précisé que cet accord ne contient pas de stipulation relative aux entreprises de moins de 50 salariés car, dans le champ de cet accord, il n'y a pas d'entreprise de cette taille. »

L'article 1.101 « Champ d'application de la convention collective » est désormais rédigé de la manière suivante :

« Article 1.101 | *Champ d'application de la convention collective*

La présente convention, qui comprend une partie commune et des compléments propres à chaque catégorie de salariés, règle en France métropolitaine les rapports de travail entre :

- d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après ;

- d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.

La convention collective engage le syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou qui, ultérieurement, y adhèreraient.

Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Le code NAF attribué par l'INSEE (10.81Z et 10.81Y) ne constitue qu'une simple présomption.

Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.

Elle s'applique également aux salariés occupés :

- dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
- dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.

Elle ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

Il est précisé que cet accord ne contient pas de stipulation relative aux entreprises de moins de 50 salariés car, dans le champ de cet accord, il n'y a pas d'entreprise de cette taille. »

Article 2 | Dépôt

Le présent avenant est notifié à toutes les organisations représentatives conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Chaque organisation signataire est destinataire d'un exemplaire du présent avenant portant la signature des représentants des organisations syndicales et du représentant du SNFS.

Le texte du présent avenant sera déposé auprès des services du ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, du ministre de l'agriculture et de l'alimentation, ainsi qu'au secrétariat-greffe des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 3 | Entrée en vigueur et extension

À l'initiative de la partie la plus diligente, le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion ainsi que de la sous-direction du travail et de l'emploi du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 28 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3221** | **AGENCES DE PRESSE**
(Employés, techniciens et cadres)

Avenant n° 10 du 1^{er} juin 2026
relatif à la revalorisation des salaires minima
à compter du 1^{er} juillet 2026
(annexe 4 de la convention collective)

NOR : ASET2650655M

IDCC : 3221

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

FFAP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche des agences de presse, composée des organisations syndicales représentatives dans la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) (ci-après dénommée la « Convention collective ») ainsi que de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le secteur des agences de presse se sont réunies le 16 avril 2026 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche sur les salaires (art. L. 2241-8 du code du travail).

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les salaires minima de l'ensemble des employés, techniciens et cadres de la branche des agences de presse (IDCC 3221).

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

Les organisations membres de la CPPNI de la branche des agences de presse conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement applicables à toutes les entreprises relevant de la branche.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Modification de l'annexe 4 de la convention collective

Les organisations membres de la CPPNI de la branche des agences de presse s'accordent pour revaloriser les salaires mensuels bruts minima garantis à compter du 1^{er} juillet 2026 comme suit :

- le salaire minimum des employés et techniciens du groupe 1 est revalorisé de + 3,00 % ;
- le salaire minimum des employés et techniciens du groupe 2 est revalorisé de + 3,00 % ;
- le salaire minimum des employés et techniciens du groupe 3 est revalorisé de + 1 % ;
- le salaire minimum des employés et techniciens des groupes 4 et 5 et le salaire minimum des cadres des groupes 6 à 9 sont revalorisés de + 0,5 %.

Les salaires mensuels bruts minima ainsi fixés, ainsi que les montants des primes d'ancienneté, constituent la nouvelle annexe 4 de la convention collective.

La nouvelle annexe 4 de la convention collective est annexée au présent avenant.

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent avenant s'applique :

- à partir du 1^{er} juillet 2026, dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective et adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataires du présent avenant ;
- à compter du lendemain de la publication au *Journal officiel* d'un arrêté d'extension, dans les autres entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 1^{er} juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe Nouvelle annexe 4 de la convention collective

Salaires mensuels bruts minima des employés, techniciens et cadres des agences de presse au 1er juillet 2026

Salaires mensuels bruts minima garantis pour 151,67 heures.
Valeurs au 1er juillet 2026.

	Groupes de qualification	Recrutement	Prime d'ancienneté								
			3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	20 ans
Employés Techniciens	Groupe 1	1 873,86 €	56,22 €	74,95 €	93,69 €	112,43 €	168,65 €	224,86 €	281,08 €	337,29 €	374,77 €
	Groupe 2	1 905,50 €	57,17 €	76,22 €	95,28 €	114,33 €	171,50 €	228,66 €	285,83 €	342,99 €	381,10 €
	Groupe 3	1 929,10 €	57,87 €	77,16 €	96,46 €	115,75 €	173,62 €	231,49 €	289,37 €	347,24 €	385,82 €
	Groupe 4	1 995,02 €	59,85 €	79,80 €	99,75 €	119,70 €	179,55 €	239,40 €	299,25 €	359,10 €	399,00 €
	Groupe 5	2 142,63 €	64,28 €	85,71 €	107,13 €	128,56 €	192,84 €	257,12 €	321,39 €	385,67 €	428,53 €
Cadres	Groupe 6	2 272,02 €	68,16 €	90,88 €	113,60 €	136,32 €	204,48 €	272,64 €	340,80 €	408,96 €	454,40 €
	Groupe 7	2 500,03 €	75,00 €	100,00 €	125,00 €	150,00 €	225,00 €	300,00 €	375,00 €	450,01 €	500,01 €
	Groupe 8	2 888,55 €	86,66 €	115,54 €	144,43 €	173,31 €	259,97 €	346,63 €	433,28 €	519,94 €	577,71 €
	Groupe 9	3 260,89 €	97,83 €	130,44 €	163,04 €	195,65 €	293,48 €	391,31 €	489,13 €	586,96 €	652,18 €

Convention collective nationale

IDCC : **3228** | **GROUPEMENT DES ARMATEURS DE SERVICE
DE PASSAGES D'EAU**
(Personnel navigant)

Avenant n° 1 du 25 mars 2026

à l'accord du 26 janvier 2026
relatif à la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire

NOR : ASET2650619M

IDCC : 3228

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

GASPE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEETS FO ;

FNSM CGT ;

UFM CFDT ;

FOMM UGICT CGT,

d'autre part,

il a été préalablement exposé ce qui suit :

Par un accord de branche conclu le 26 janvier 2026 (ci-après « l'accord »), les partenaires sociaux de la branche des personnels navigants des entreprises de passages d'eau ont institué un régime de retraite supplémentaire prenant la forme d'un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO) au bénéfice de l'ensemble des personnels navigants de la branche.

À la suite du dépôt de l'accord, la direction générale du travail (DGT) a alerté les parties sur l'absence, dans l'accord, de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés ou de justification de l'absence de telles stipulations.

Conformément aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, l'extension d'un accord de branche est conditionnée à l'intégration de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés ou, à défaut, à la justification de l'absence de telles stipulations.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux se sont réunis pour conclure le présent avenant.

Il a donc été négocié et convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu de l'accord du 26 janvier 2026 relatif à la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

En effet, les partenaires sociaux constatent que :

1. Le régime de retraite supplémentaire institué par l'accord a vocation à s'appliquer de manière uniforme à l'ensemble des personnels navigants de la branche, quelle que soit la taille de l'entreprise qui les emploie, afin de garantir l'égalité de traitement entre les salariés ;
2. Les taux de cotisation, les modalités de répartition entre employeur et salarié, ainsi que les garanties définies par l'accord sont conçues pour être soutenables par toutes les entreprises de la branche, y compris les plus petites structures ;
3. La gestion administrative du régime est assurée au niveau de la branche par l'organisme assureur désigné, ce qui allège la charge pesant sur chaque entreprise adhérente, en particulier celles de petite taille qui ne disposent pas nécessairement de ressources dédiées à la gestion des dispositifs d'épargne retraite ;
4. Prévoir des dispositions différentes selon la taille de l'entreprise irait à l'encontre de l'objectif même de l'accord, qui est de créer un socle de protection sociale homogène et attractif pour l'ensemble des gens de mer de la branche, contribuant ainsi à l'attractivité des métiers et à la fidélisation des équipages.

En conséquence, l'accord du 26 janvier 2026 s'applique dans les mêmes conditions à l'ensemble des entreprises entrant dans son champ d'application, indépendamment de leur effectif.

Article 2 | Maintien des autres dispositions

Toutes les autres dispositions de l'accord du 26 janvier 2026, non contraires au présent avenant, demeurent inchangées et continuent de produire leurs pleins effets.

Article 3 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur dès sa signature par les parties.

Article 4 | Dépôt et publicité

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, ainsi qu'au décret n° 2015-918 du 27 juillet 2015 relatif aux conventions et accords collectifs des gens de mer, le présent avenant sera déposé :

- en un exemplaire par email (depot.accord@travail.gouv.fr) et par courrier auprès de la direction générale du travail (DGT) ;
- en un exemplaire par email auprès de la direction générale des affaires maritimes, de la pêche et de l'aquaculture (DGAMPA).

Une copie du présent avenant sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Fait à Nantes, le 25 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 5 juin 2026

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

NOR : ASET2650654M

IDCC : 3248

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

UIMM Champagne-Ardenne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 5 juin 2026 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

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

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

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

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

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,30 €.

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 1^{er} juin 2026.

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

Article 4 | Suivi de l'accord

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

Article 5 | Révision

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

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

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

Article 6 | Dénonciation

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

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

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Reims, le 5 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Personnels intérimaires

Personnels permanents

Accord du 29 mai 2026 relatif à la période de reconversion

NOR : ASET2650628M

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

Prism'emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Contexte

Dans une période d'accélération des mutations économiques, technologiques et des transitions écologiques, les mobilités professionnelles constituent un enjeu majeur pour renforcer l'employabilité des salariés, sécuriser leurs parcours et prévenir les situations de chômage durable.

Les évolutions démographiques et les nouveaux besoins en compétences et en qualifications qu'engendrent ces mutations appellent la mobilisation d'outils adaptés, permettant d'accompagner efficacement les transitions professionnelles des salariés de la branche.

Qu'il s'agisse d'une évolution de poste, d'un changement d'emploi ou d'une reconversion plus profonde, faciliter et sécuriser ces transitions représente une préoccupation partagée par les entreprises de la branche.

La période de reconversion, instaurée par la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, est un nouveau dispositif destiné à accompagner les mobilités professionnelles, qu'elles soient internes ou externes à l'entreprise, et à favoriser la promotion sociale et professionnelle des salariés.

Objet de l'accord

Par le présent accord, les parties signataires entendent s'approprier ce nouveau dispositif afin d'en faire un levier au service des mobilités professionnelles des salariés intérimaires et permanents de la branche.

cet effet, le présent accord a pour objet de définir les modalités de mise en œuvre de la période de reconversion interne réalisée au sein de l'entreprise. S'agissant de la période de reconversion externe, ses modalités relèvent d'une négociation d'un accord collectif d'entreprise, conformément à la législation en vigueur. Dans ce cadre, les parties signataires du présent accord incitent les partenaires sociaux à négocier un tel accord dans leurs entreprises.

En conséquence, les parties signataires conviennent des stipulations suivantes :

Article 1^{er} | *Finalités de la période de reconversion interne*

Conformément à la législation en vigueur, la période de reconversion permet d'accompagner les mobilités professionnelles des salariés dans un cadre sécurisé et peut être mise en œuvre afin :

- de renforcer et d'accroître l'employabilité des salariés intérimaires en contrat de mission ou titulaire d'un contrat à durée indéterminée (CDI) et de favoriser ainsi leur évolution professionnelle ;
- de favoriser l'évolution professionnelle ou la promotion professionnelle des salariés permanents.

Article 2 | *Parcours de formation éligibles à la période de reconversion interne*

Conformément à la législation en vigueur, la période de reconversion permet l'acquisition d'une des certifications suivantes :

- une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches (CQP/CQPI) inscrit ou non au RNCP ;
- un ou plusieurs « blocs de compétences » d'une certification professionnelle inscrite au RNCP ;
- le socle de connaissances et de compétences CléA.

La période de reconversion peut comprendre :

- des actions de formation, d'une durée comprise entre 150 heures et 450 heures sur une période de 12 mois ;
- des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- des périodes d'acquisition de savoir-faire en situation professionnelle.

Article 3 | *Mise en œuvre de la période de reconversion interne*

Article 3.1 | *Principes*

La mise en place de la période de reconversion fait l'objet d'un accord écrit entre l'entreprise et le salarié, à la demande de l'une ou l'autre des parties. Cet accord écrit prend la forme d'un formulaire CERFA qui doit être déposé auprès de l'OPCO dans les conditions légales en vigueur.

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

Le refus de l'employeur de faire droit à une demande de période de reconversion doit être motivé par écrit dans un délai raisonnable qui ne peut excéder 6 mois.

En cas d'échec à la certification ou si la mobilité interne ne se concrétise pas, le salarié permanent réintègre son poste antérieur ou un poste équivalent sans diminution de sa classification ni de sa rémunération et sans augmentation du nombre de kilomètres ni du temps de trajet.

Article 3.2 | Spécificités des salariés intérimaires

Pour les salariés intérimaires, la période de reconversion réalisée durant une mission ou entre deux missions donne lieu à l'établissement d'un contrat de mission-formation établi dans les conditions visées à l'article L. 1251-57 du code du travail.

Durant la période de reconversion, le salarié intérimaire en contrat de mission-formation perçoit une rémunération qui correspond :

- au salaire de la mission en cours, lorsqu'elle est réalisée durant une mission ;
- au salaire de la dernière mission ou au moins égale au salaire minimum de croissance (Smic) à défaut de mission dans les douze derniers mois, lorsqu'elle est réalisée entre deux missions, en application de l'article 63 B) de l'accord du 29 novembre 2019 en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle.

Pour les salariés intérimaires titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI), la période de reconversion se déroule dans le cadre d'une lettre de mission-formation établie dans les conditions visées à l'article L. 1251-57 du code du travail.

Durant la période de reconversion, le salarié intérimaire en CDI perçoit une rémunération correspondant au salaire de la mission en cours ou de la dernière mission sans pouvoir être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie.

Pour la détermination du salaire de la dernière mission ou de la mission en cours, il est fait application des dispositions mentionnées à l'article 63 D de l'accord du 29 novembre 2019 en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle.

Article 4 | Bénéficiaires de la période de reconversion interne

Les parties signataires souhaitent en priorité favoriser la mobilisation de la période de reconversion au bénéfice des salariés suivants :

- les salariés intérimaires justifiant sur le même emploi d'une ancienneté de 414 heures, sur les 12 derniers mois précédant le démarrage de la période de reconversion, au sein de l'ETT/ETI/EATT dans laquelle est mise en œuvre la période de reconversion ;
- les salariés intérimaires en CDI, justifiant dans le cadre de leur contrat de travail, d'une ancienneté de 414 heures, sur les 12 derniers mois précédant le démarrage de la période de reconversion, au sein de l'ETT/ETI/EATT dans laquelle est mise en œuvre la période de reconversion ;
- les salariés intérimaires ou ceux en CDI en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, au cours des 12 derniers mois précédant le démarrage de la période de reconversion ;
- les salariés intérimaires en CDI en arrêt de travail consécutif à une maladie d'origine non professionnelle, d'une durée de 6 mois sur les 18 derniers mois précédant le démarrage de la période de reconversion ;
- les salariés permanents des entreprises de la branche en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, au cours des 12 derniers mois précédant le démarrage de la période de reconversion ;

- les salariés permanents des entreprises de la branche dont les emplois en transformation, en déclin ou en tension entraînent un changement d'emploi, une évolution professionnelle ou une promotion professionnelle au sein de l'entreprise ;
- la qualification d'un emploi en transformation, en déclin ou en tension donne lieu à une consultation préalable du CSE lorsqu'il existe. Afin de disposer d'une cartographie actualisée des emplois des salariés permanents identifiés comme étant en transformation, en déclin ou en tension, la CPNE pourra solliciter l'OIR en vue de mettre à jour, le cas échéant, l'étude sur les évolutions des métiers des salariés permanents réalisée en 2022.

Article 5 | Financement de la période de reconversion interne

Article 5.1 | Conditions de prise en charge

Conformément à la législation en vigueur, les actions de formation et les actions de validation des acquis de l'expérience réalisées dans le cadre de la période de reconversion interne peuvent bénéficier d'un financement assuré par l'OPCO. Sont exclues du financement de l'OPCO, les périodes d'acquisition de savoir-faire en situation professionnelle.

L'OPCO prend ainsi en charge les coûts pédagogiques de ces actions sur la base des montants forfaitaires de prise en charge fixés par les partenaires sociaux de la branche.

Dans ce cadre, les parties signataires conviennent des montants forfaitaires de prise en charge suivants, applicables aux périodes de reconversion mobilisées en faveur des publics prioritaires fixés à l'article 4 du présent accord :

- forfait de 15 € heure pour les actions de formation visant :
 - les salariés intérimaires justifiant sur le même emploi d'une ancienneté de 414 heures, sur les 12 derniers mois précédant le démarrage de la période de reconversion, au sein de l'ETT/ETTI/EATT dans laquelle est mise en œuvre la période de reconversion ;
 - les salariés intérimaires en CDI, justifiant dans le cadre de leur contrat de travail, d'une ancienneté de 414 heures, sur les 12 derniers mois précédant le démarrage de la période de reconversion, au sein de l'ETT/ETTI/EATT dans laquelle est mise en œuvre la période de reconversion ;
 - les salariés intérimaires ou ceux en CDI en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, au cours des 12 derniers mois précédant le démarrage de la période de reconversion ;
 - les salariés intérimaires en CDI en arrêt de travail consécutif à une maladie d'origine non professionnelle, d'une durée de 6 mois sur les 18 derniers mois précédant le démarrage de la période de reconversion.
- forfait de 20 € heure pour les actions de formation visant :
 - les salariés permanents des entreprises de la branche en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle, au cours des 12 derniers mois précédant le démarrage de la période de reconversion ;
 - les salariés permanents des entreprises de la branche dont les emplois en transformation, en déclin ou en tension entraînent un changement d'emploi, une évolution professionnelle ou une promotion professionnelle au sein de l'entreprise.

Ces montants forfaitaires de prise en charge s'appliquent également aux actions de formation complémentaires à la validation des acquis de l'expérience visant l'obtention d'une des certifications visées à l'article 2 du présent accord.

Les dépenses de formation (surcoût du coût pédagogique, rémunération et frais annexes) non couvertes par le forfait de prise en charge appliqué par l'OPCO, seront financées par les

financements conventionnels pilotés par le FPETT et par l'investissement formation des entreprises de la branche.

Lorsque la période de reconversion comprend des actions de validation de l'expérience, les frais liés à l'accompagnement du salarié (dans la limite légale de 48 heures), à la constitution du dossier et au jury, sont pris en charge dans la limite d'un montant forfaitaire de 3 000 €.

Article 5.2 | Révision des conditions de prise en charge

Les parties signataires donnent mandat à la CPNE de la branche pour procéder, le cas échéant, à la révision des montants forfaitaires de prise en charge visés dans le présent accord, au moins une fois par an.

Article 6 | Champ d'application de l'accord

Article 6.1 | Champ d'application géographique

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises, relevant du champ d'application professionnel du présent accord, situées sur le territoire national et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM), à l'exception de Wallis-et-Futuna et de la Polynésie Française.

Article 6.2 | Champ d'application professionnel

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des ETT/ETTI/EATT ainsi qu'aux entreprises suivantes qui relèvent du champ professionnel de l'accord du 9 janvier 2026, dès lors qu'elles ne sont pas soumises à titre obligatoire à une autre convention collective de branche étendue :

- les sociétés de holding (activité relevant du code APE 64.20Z [NAF 2025 : 64.21Y]) : sont ici visées les sociétés détenant des participations dans des filiales de travail temporaire pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille et dont la majorité des salariés travaille exclusivement pour les filiales de travail temporaire établies en France. Ce montant et cette valeur sont retenus tels qu'ils figurent au poste « immobilisations » du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos ;
- les sièges sociaux (activité relevant du code APE 70.10Z [NAF 2025 : 70.10Y]) : sont ici visés les sièges sociaux des entreprises dont la majorité des salariés est occupée dans des établissements dont l'activité relève du secteur du travail temporaire ;
- les autres entreprises concourant à la réalisation de l'activité de travail temporaire (relevant principalement des codes APE suivants : 82.11Z [NAF 2025 : 82.10Y], 70.22Z [NAF 2025 : 70.20Y] et 82.20Z [NAF 2025 : 82.20Y]) : sont à ce titre incluses, dans le champ d'application du présent accord, les entreprises appartenant à un groupe d'entreprises de travail temporaire dont la majorité de l'effectif des salariés sont affectés à des activités de gestion ou de support concourant à la réalisation de l'activité des entreprises de travail temporaire du groupe, qu'elles soient de nature administrative, comptable, juridique, informatique, commerciale, de ressources humaines.

Article 7 | Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à sa date de signature.

Article 8 | Suivi de l'accord

Les parties signataires confient à la CPNE le soin de suivre l'application du présent accord et de faire un point annuel sur le suivi de cet accord.

Article 9 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties 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 10 | Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 29 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165260260-000626

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
