



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

2026-27

4 juillet 2026

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2026-27 du 4 juillet 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° 2026-27.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-27 du 4 juillet 2026

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 218 Sécurité sociale : protocole d'accord du 16 juin 2026 relatif à l'intéressement	5
IDCC 653 Assurances. Producteurs-salariés : protocole d'accord du 10 juin 2026 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2026.....	108
IDCC 1408 Combustibles-solides-liquides-gazeux-négoce : avenant du 21 mai 2026 relatif à l'actualisation de la convention collective	111
IDCC 1411 Ameublement-fabrication : accord du 28 mai 2026 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima	124
IDCC 1411-2089 Ameublement-fabrication. Panneaux-base-bois. Industrie : accord du 28 mai 2026 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima.....	128
IDCC 1486 Bureaux-études-techniques : accord du 27 mai 2026 relatif à la complémentaire santé	133
IDCC 1558 Céramiques-industries : avenant du 28 mai 2026 à l'accord du 26 février 2026 relatif aux listes de métiers exposés à des risques ergonomiques prévues à l'article L. 4163-2-1 du code du travail.....	156
IDCC 1596 Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté) : accord du 30 avril 2026 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juillet 2026 et 1 ^{er} janvier 2027	164
IDCC 1596 Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté) : accord du 30 avril 2026 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} juillet 2026 et 1 ^{er} janvier 2027	167
IDCC 1597 Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté) : accord du 30 avril 2026 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juillet 2026 et 1 ^{er} janvier 2027	169
IDCC 1597 Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté) : accord du 30 avril 2026 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} juillet 2026 et 1 ^{er} janvier 2027	172
IDCC 1672 Assurances-sociétés : protocole d'accord du 10 juin 2026 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2026	174
IDCC 1679 Assurances-inspection : protocole d'accord du 10 juin 2026 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2026	178
IDCC 1938 Volailles-industries-transformation : avenant n° 2 du 4 juin 2026 à l'accord du 12 décembre 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R)	182
IDCC 2046 Cancer-centres-luttes : avenant n° 1 du 29 mai 2026 à l'avenant n° 2026-01 du 5 janvier 2026 relatif à la formation et au développement des compétences	183

IDCC 2198 Commerce à distance-E-commerce : accord du 6 mai 2026 relatif au champ d'application de la convention collective.....	186
IDCC 2603 Sécurité sociale. Praticiens-conseils : accord du 16 juin 2026 étendant aux praticiens-conseils les dispositions du protocole d'accord du 16 juin 2026 relatif à l'intéressement.....	191
IDCC 2609 Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté) : accord paritaire du 30 avril 2026 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juillet 2026 et 1 ^{er} janvier 2027	193
IDCC 3032 Esthétique-cosmétique : avenant n° 41 du 25 novembre 2025 relatif à la parentalité.....	195
IDCC 3232 Sécurité sociale. Agents de direction : accord du 16 juin 2026 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord du 16 juin 2026 relatif à l'intéressement.....	200
IDCC 3248 Métallurgie (Gard et Lozère) : accord du 7 mai 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} juin 2026.....	202
IDCC 3248 Métallurgie (Aisne) : accord du 28 mai 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} juillet 2026 et à la prime de vacances à partir de l'année 2026.....	206
IDCC 3248 Métallurgie (Oise) : accord du 28 mai 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} juillet 2026	209
IDCC 3248 Métallurgie (Somme) : accord du 28 mai 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} juillet 2026.....	211
IDCC 3253 Salariés-cabinets-avocats :avenantn° 2 du 17 avril 2026 relatif à l'amélioration du fonctionnement des réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	213

Accord(s) professionnel(s)

Assurance chômage : avenant n° 2 du 10 avril 2026 à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage.....	215
--	-----

Convention collective nationale

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

Protocole d'accord du 16 juin 2026 relatif à l'intéressement

NOR : ASET2650649M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

PSTE CFDT ;

PSE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Considérant l'intérêt que représente, dans les organismes du régime général de sécurité sociale, et pour les personnels y travaillant, en termes d'attractivité et de fidélisation, un dispositif d'intéressement, les parties signataires conviennent de reconduire, au bénéfice de l'ensemble des salariés, un élément de rétribution supplémentaire qui traduise la prise en compte des performances réalisées par chaque branche de législation du régime général et chaque organisme.

Cette rétribution ne se substitue en aucune manière aux composantes conventionnelles de la rémunération et constitue un élément totalement indépendant de la négociation salariale conduite par ailleurs dans l'institution.

Elles conviennent en outre que l'intéressement s'inscrit dans un processus visant à adapter le cadre collectif de travail aux évolutions et enjeux institutionnels, en conciliant les impératifs d'une gestion optimisée des organismes et la prise en compte des intérêts des personnels.

Conclu au plan national, le présent accord s'applique directement aux organismes et instaure un mécanisme ayant pour finalité la reconnaissance des efforts collectifs accomplis chaque année dans l'atteinte des objectifs assignés contractuellement, tant globalement, au niveau de chaque branche de législation, que localement, au niveau de chaque organisme.

Le présent accord d'intéressement est décliné en application des dispositions légales et réglementaires.

Titre 1^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans et s'applique aux exercices 2026, 2027 et 2028.

Il entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Article 3 | Bénéficiaires

Le dispositif d'intéressement vise l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale, des organismes entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article 2, disposant d'un contrat de travail et comptant au moins deux mois d'ancienneté acquise au sein d'un organisme relevant du présent accord.

Article 4 | Caractéristiques de l'intéressement

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire. Il ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération ou accessoires de salaire en vigueur ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

L'intéressement résulte uniquement des mécanismes et modes de calcul définis dans le présent accord.

Nul ne peut prétendre percevoir un intéressement différent de celui découlant d'une application du présent accord.

L'intéressement est aléatoire et variable d'un exercice à l'autre.

Les sommes versées au titre de l'intéressement ne seront pas prises en compte pour la détermination de l'évolution de la masse salariale lors des négociations salariales paritaires.

Article 5 | Procédure de règlement des différends

Les différends qui pourraient surgir à l'occasion du présent accord sont soumis à une commission composée comme suit :

- un représentant par organisation syndicale nationale représentative disposant chacun d'une voix ;
- le président du comité exécutif ou son représentant, quatre directeurs du comité exécutif dont deux représentant les organismes régionaux et locaux, et le directeur de l'Ucanss ou son représentant disposant au total du même nombre de voix que l'ensemble des représentants des organisations syndicales nationales représentatives.

Si, au cours de la réunion de la commission, aucune solution n'est apportée au différend, les parties désignent deux tiers qualifiés choisis l'un par la délégation employeur, l'autre par les organisations syndicales nationales représentatives.

Les deux personnes désignées, tenues au secret professionnel, se réunissent et, après étude, présentent un rapport à la commission sur la solution arrêtée par elles.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il contient.

Article 6 | Renouvellement, révision et dénonciation de l'accord

L'accord pourra être renouvelé dans les mêmes formes que lors de sa conclusion, dans les mêmes termes ou avec des aménagements.

Un bilan d'application sera en tout état de cause réalisé à la suite de la tenue de la dernière commission au titre de l'accord prévue par l'article 7. Ce bilan fait notamment état des évolutions de la masse budgétaire dédiée à l'intéressement, du taux d'atteinte, du montant global et du montant individuel moyen de la prime d'intéressement.

L'accord pourra être révisé, conformément à l'article D. 3313-5 du code du travail, pendant sa durée d'application, par accord de l'ensemble des signataires.

Un avenant sera alors conclu entre les parties signataires avant la fin du premier semestre pour être applicable dans l'année de sa signature.

Il sera soumis à l'agrément ministériel.

Cette révision pourra concerner les objectifs fixés par chaque branche notamment lorsque les indicateurs concernés sont renouvelés annuellement.

Elle interviendra systématiquement lorsqu'une nouvelle convention d'objectifs et de gestion sera conclue par une caisse nationale avec les services de l'État, afin de tenir compte notamment, au niveau des objectifs, de la traduction correspondant aux engagements nationaux retenus. En attente de la signature de cette nouvelle convention d'objectifs et de gestion, les indicateurs en vigueur seront maintenus.

L'accord ne peut être dénoncé que par l'ensemble des parties signataires de l'accord initial. La dénonciation doit être notifiée, par l'une ou l'autre des parties, au directeur général des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article 7 | Suivi de l'accord

Il est institué une commission spécialisée dite « Commission de l'intéressement ».

Cette commission comprend deux collèges :

- au titre du collège salarié, huit représentants au total pour les confédérations ou unions représentatives au sein du régime général ;
- au titre du collège employeur, du directeur de l'Ucanss ou de son représentant, du ou des représentants de chaque caisse nationale.

Elle reçoit régulièrement de l'Ucanss toutes les informations relatives aux résultats et aux divers éléments de nature à exercer une incidence sur le dispositif d'intéressement.

La commission se réunit une fois par an à l'occasion de la publication des résultats.

Article 8 | Information des salariés sur l'accord

Le présent accord et une note d'information seront remis, si possible par voie électronique, à chaque salarié ainsi qu'à tout nouvel embauché. Ils sont remis par chaque direction d'organisme au comité social et économique.

Titre II Dispositions relatives au calcul et aux modalités de répartition de l'intéressement

Article 9 | Principes généraux

La masse nationale d'intéressement maximale est fixée à 2,5 % de la masse salariale de l'année de réalisation des performances, hors charges patronales, pour chacune des branches.

En cours de période, ce montant pourra, éventuellement, être majoré par voie d'avenant.

Il est distingué deux parts dans l'intéressement, la première identifiant l'atteinte d'objectifs définis par branche de législation, et dénommée « part nationale d'intéressement » ; la seconde caractérisant l'atteinte des objectifs régionaux ou locaux par les organismes ainsi que les objectifs fixés par les caisses nationales pour elles-mêmes et dénommée « part locale d'intéressement ».

Ces masses nationales d'intéressement sont réparties à hauteur de 50 % au titre de la part nationale et de 50 % au titre de la part locale.

Par exception au principe visé précédemment, et compte tenu de ses spécificités, l'annexe de l'intéressement de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA), est constituée d'une seule part globale.

Les dispositions relatives au calcul de l'intéressement sont définies dans des annexes séparées par chaque caisse nationale, pour chaque branche de législation, et pour l'Ucanss et l'institut national de formation.

Les indicateurs de performance sont retenus à partir des priorités et orientations des conventions d'objectifs et de gestion.

Des seuils de déclenchement sont déterminés par branche de législation, tant pour la part nationale que pour la part locale.

Les montants attribués évoluent en fonction des résultats.

Titre III Dispositions relatives aux modalités d'attribution individuelle

Article 10 | Principes

Le montant de la prime d'intéressement est réparti dans chaque organisme de manière non hiérarchisée, entre les bénéficiaires définis à l'article 3 du présent accord.

Pour les salariés à temps partiel, le montant individuel de l'intéressement est proportionnel à la durée contractuelle de leur temps de travail.

Le montant individuel de la prime d'intéressement est calculé en fonction du temps de présence pendant l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué.

Conformément au code du travail, sont assimilées à des périodes de présence :

- les périodes de congé de maternité et de congé d'adoption, ce qui inclut les congés conventionnels rémunérés visés aux articles 45, 46 et 46 *bis* de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957 ;
- les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- le congé de paternité et d'accueil de l'enfant (art. L. 3314-5) ;
- le congé d'adoption (art. L. 1225-37 du code du travail) ;
- le congé de deuil (art. L. 3142-1-1 du code du travail) ;
- les périodes de mise en quarantaine en sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique (art. L. 3314-5).

Cette liste est établie conformément à l'article L. 3314-5 du code du travail et évolue de plein droit en cas de modification législative ou réglementaire de ces dispositions.

Pour le reste, les absences assimilées à du temps de présence sont identiques à celles résultant de l'application des règles, établies au plan national, pour le calcul des jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

Les absences pénalisantes ne réduisent pas le montant de la masse salariale globale distribuée.

La prime d'intéressement doit être payée au plus tard avant le 31 mai de l'exercice suivant.

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'organisme sans que celui-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il était titulaire, l'organisme lui demande l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits, et de l'informer de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsqu'un salarié ayant quitté l'organisme ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits auxquels il peut prétendre sont affectés au plan d'épargne. La conservation des fonds communs de placement continue d'être assurée par l'organisme qui en a la charge pendant dix ans, puis les avoirs du bénéficiaire sont remis à la caisse des dépôts et consignations qui les conserve pendant vingt ans.

L'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme de la prescription.

Article 11 | Information annuelle des bénéficiaires

Chaque bénéficiaire est informé, par une fiche distincte du bulletin de paie, des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et du montant dont il peut demander en tout ou partie le versement.

Cette fiche distincte du bulletin de salaire indique :

- le montant global de l'intéressement pour l'exercice écoulé ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- les modalités succinctes de calcul et de répartition de l'intéressement ;
- le montant de la prime d'intéressement qui lui est attribuée ;
- les prélèvements appliqués au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne interentreprises des sommes attribuées au titre de l'intéressement ;
- la période d'indisponibilité des droits et les cas de déblocage anticipés lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale.

Le bénéficiaire est présumé être informé à l'issue d'un délai de 4 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

Article 12 | Affectation de l'intéressement

Les bénéficiaires de l'accord peuvent décider de percevoir immédiatement ou d'investir tout ou partie de leurs droits à intéressement dans les fonds communs de placement d'entreprise des dispositifs d'épargne salariale du régime général.

La demande de versement doit être formulée dans un délai de 15 jour calendaire à compter de la date à laquelle il est présumé informé du montant qui lui est attribué.

À défaut, la prime d'intéressement est affectée d'office au plan d'épargne interentreprises, conformément aux dispositions du code du travail. Les sommes concernées seront investies en part du FCPE présentant le profil le plus sécurisé en application du protocole d'accord relatif au plan d'épargne interentreprises.

Titre IV Dispositions diverses

Article 13 | Application de l'accord

Cet accord est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Article 14 | Dépôt de l'accord

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions posées par le code du travail.

Fait à Montreuil, le 16 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Méthode de calcul de l'intéressement

Le montant de la masse salariale globale dédié à l'intéressement est déterminé à partir d'un pourcentage de la masse salariale.

Ce montant est ensuite divisé par le nombre d'ETP qui tient compte du temps de travail et des absences pénalisantes, afin de déterminer le montant maximal par ETP.

Les absences pénalisantes réduisent le nombre d'ETP mais ne réduisent pas le montant de la masse salariale globale dédié.

(Voir page suivante.)

Annexes techniques de l'accord intéressement 2026

Branche UCANSS

ANNÉE 2026

SOMMAIRE

1. LE CHAMP D'APPLICATION

2. LA MESURE DE LA PERFORMANCE

2.1 Les indicateurs de la part nationale d'intéressement

2.2 Les indicateurs de la part locale d'intéressement

3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

1. LE CHAMP D'APPLICATION

- La présente annexe vise l'Ucanss.

2. LA MESURE DE LA PERFORMANCE

- **Pour la part nationale** : considérant que les missions dévolues à l'Ucanss se situent au niveau du Régime général dans son ensemble et concernent les organismes et les salariés quelle que soit la branche, il est constaté que l'Ucanss concourt dans l'accomplissement de ses missions à l'atteinte des objectifs de chacune des branches.

Compte tenu de ces éléments, la mesure de la performance de l'Ucanss est indissociable de celle effectuée au niveau de chacune des branches : en conséquence, le niveau de la performance de l'Ucanss pour la part nationale est déterminé par référence à la moyenne des différents niveaux d'atteinte des objectifs de branche.

- **Pour la part locale** : considérant les activités de service déployées par l'Ucanss en direction de ses partenaires, des indicateurs spécifiques sont retenus destinés à appréhender l'amélioration de la qualité des services.

2.1 Les Indicateurs de la part nationale d'intéressement

L'Ucanss n'a pas d'indicateur au niveau national. Celle-ci résulte de la moyenne des différents niveaux d'atteinte des objectifs des branches.

2.2 Les indicateurs de la part locale d'intéressement

Liste des indicateurs par thème.

Tableau de synthèse :

Thème	N°	Indicateurs	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service / Niveau de satisfaction de l'offre de service de l'Ucanss	1	Taux de satisfaction des participants aux réunions thématiques organisées par l'Ucanss (Eligibilité : au moins 10% des participants ayant répondu au questionnaire de satisfaction)	90%	80%	5%
	2	Taux de décrochés téléphoniques (Offre de service Droit social)	90%	80%	8%
	3	Taux de réponse, sous 7 jours ouvrés, aux demandes écrites	90%	75%	8%
	4	Site La SecuRecrute.fr : fréquentation	6,8 millions visites	6 millions visites	8%
	5	Taux de satisfaction des organismes sur les principales offres de services immobilières (accompagnement projet, cession, locations, décret tertiaire)	90%	75%	5%
	6	Taux de disponibilité du portail Ucanss, et des sites LaSecuRecrute.fr et Securite-sociale.fr	99%	98%	5%
	7	Mise en œuvre du plan d'accompagnement au déploiement du Campus Cap'M dans les organismes	OUI	NON	5%
	8	Nombre d'événements organisés lors de la Semaine de l'Emploi à la Sécurité sociale	120	80	5%
	9	Part des charges à payer soldées au 31 mars N+1	95%	92%	5%

Thème	N°	Indicateurs	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	10	Chiffres d'affaires des marchés mutualisés interbranchés (Centrale d'achat + UGAP + RESAH + I.4.10)	900 M€ TTC	800 M€ TTC	6%
	11	Taux de marchés passés par la Centrale d'achat sur l'année, portant une considération sociale (on rappelle que chaque « lot » d'une procédure est un marché)	80%	70%	5%
	12	Taux d'engagement fonds conventionnels (sur collecte, incluant le report N-1)	92%	82%	5%
	13	Validation des comptes N-1	Validation sans réserves (100%)	(*)	5%
	14	Part des demandes d'indemnisation des Représentants syndicaux et des Conseillers payées en moins de 20 jours	88%	85%	5%
	15	Index égalité femmes/ hommes	96/100	85/100	5%
Maîtrise des risques	16	Taux d'accès à la formation professionnelle des salarié.e.s de l'Ucanss	85%	75%	5%
	17	Taux de résultats du plan de contrôle interne conformes aux objectifs	90%	80%	5%
	18	Délai de traitement de la recevabilité des candidatures examinées par le Comité des Carrières	90 % à J et 100% à J+2	85 % à J et 95% à J+2	5%

(*) Une graduation sera appliquée selon le type de validation des comptes :

- non validation des comptes : 0%
- validation avec réserves : 50%
- validation avec observations et rectifications : 60%
- validation sans restriction avec observations : 85%
- validation sans restriction et sans observations : 100%

3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

3.1 Modalités de calcul de la prime individuelle nationale

La prime nationale d'intéressement de l'Ucanss (PNI) est égale à la moyenne pondérée par les effectifs des coefficients de performance des primes nationales de branche (maladie et accidents du travail, recouvrement, famille, retraite) selon la formule suivante :

Coefficient de performance de la prime nationale d'intéressement de l'Ucanss = (coefficient de performance de la part nationale de la branche retraite x nombre d'agents de la branche retraite + coefficient de performance de la part nationale de la branche maladie et accidents du travail x nombre d'agents de la branche maladie et accidents du travail + coefficient de performance de la part nationale de la branche famille x nombre d'agents de la branche famille + coefficient de performance de la part nationale de la branche recouvrement x nombre d'agents de la branche recouvrement + coefficient de performance de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie x nombre d'agents de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie) / nombre total d'agents des branches.

Elle représente 50% du résultat global.

3.2 Modalités de calcul de la prime individuelle locale

La prime locale d'intéressement des salariés de l'Ucanss (PLI) résulte de l'atteinte d'objectifs mesurés selon les 18 indicateurs.

Elle représente 50% du résultat global.

ANNÉE 2026

SOMMAIRE

1. LE CHAMP D'APPLICATION
2. LA MESURE DE LA PERFORMANCE
 - 2.1 Les indicateurs de la part nationale d'intéressement
 - 2.2 Les indicateurs de la part locale d'intéressement (hors CNSA)
3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

1. LE CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe s'applique aux agents de l'établissement public CNSA.

2. LA MESURE DE LA PERFORMANCE

Comme précédemment, les critères de performance de la CNSA découlent des objectifs fixés par sa convention d'objectifs et de gestion (COG) 2022-2026 et sont le reflet de ses priorités d'actions de l'année.

Les indicateurs ont été regroupés selon trois axes :

- ➔ La qualité de service et l'adaptation de l'offre
- ➔ La performance économique et sociale
- ➔ La maîtrise des risques

Les Indicateurs de la part nationale d'intéressement

Liste des indicateurs par thème avec mention des nouveaux indicateurs (en gras) et indicateurs supprimés (en rayé).

Tableau de synthèse :

N°	Indicateur	Cible à 100%	Cible à 50%	Pondération
Thème : Qualité de service et adaptation de l'offre				
1	Taux de demandes MDPH réalisées par voie dématérialisée	15%	14%	5%
2	Développement de : - la brique gestion financière - des fonctionnalités de révision administrative	100%	80%	2,5%
2 bis	Déploiement du SI APA en données réelles de 3 CTCD	3 CTCD	2 CTCD	2,5%
3	Nombre de visites du portail « Pour les personnes âgées »	8 800 000	7 150 000	2,5%
4	Nombre de visites de la plateforme « Mon parcours handicap »	6 800 000	6 000 000	2,5%
5	Nombre de manifestations dédiées à la valorisation et à la diffusion des enseignements des recherches ou des actions innovantes soutenues au titre du budget d'intervention de la CNSA	4	3	5%

N°	Indicateur	Cible à 100%	Cible à 50%	Pondération
6	Plan d'Aide à l'Investissement IMMO PA (PAI) : → - PAI IMMO PA Métropole (EHPAD) (pondération à 40 %) → - AMI Habitat Inclusif (pondération à 30 %) → - Soutien aux résidences autonomie (pondération à 30 %)	89%	70%	5%
7	Nombre de réunions interdépartementales animées par la CNSA associant les différents réseaux	11	9	10%
8	Taux de satisfaction des accompagnements stratégique - au moins 5 réunions avec les directeurs de l'autonomie ARS - et technique - au moins 5 groupes de travail - de la réforme tarifaire des ESMS pour personnes handicapées/ SERAFIN-PH → Envoi à chaque ARS concernée d'un outil d'aide à la tarification de la nouvelle section soins – dépendance dans le cadre de l'expérimentation de la fusion des sections → Envoi à chaque ARS d'un outil d'aide à la tarification des SSIAD dans le contexte de la montée en charge de la réforme de la tarification des SSIAD	Au moins 75% des utilisateurs "plutôt satisfaits"	Au moins 50% des utilisateurs "satisfaits"	5%
9	Niveau du montants non délégués aux ARS hors mise en réserve au regard du niveau national de l'objectif global des dépenses-OGD	Moins de 30 M€	De 30 M€ à 50 M€	5%

N°	Indicateur	Cible à 100%	Cible à 50%	Pondération
Thème : Performance économique et sociale				
10	Taux de mutualisation des achats hors dépenses informatiques : montant des achats mutualisés en intrabrancher + montant des achats mutualisés en interbrancher centrale, UCANSS + UGAP hors dépenses informatiques / Montant total des achats de la branche hors dépenses informatiques	53%	50%	5%
11	Taux de formalisation des entretiens annuels d'évaluation et d'accompagnement (EAEA) réalisés : comptes-rendus dont la relecture est validée par l'agent au 31 janvier de l'année suivante	95%	75%	10%
12	Taux de factures payées dans un délai inférieur à 30 jours : part des factures ou conventions dont le délai de paiement est inférieur à 30 jours par rapport au nombre total de factures de l'année	75%	70%	5%
13	Plan d'action suite au rapport 2025 sur les risques psychosociaux : Finalisation des 4 livrables fin décembre 2026	3 procès-verbaux de réception ou 2 procès-verbaux et une validation de note/4	2 procès-verbaux de réception ou 1 procès-verbal et une validation de note/4	7,5 %
14	Taux de formation des agents : nombre d'agents formés dans l'année / nombre d'agents au 31 décembre	90%	80%	5%

N°	Indicateur	Cible à 100%	Cible à 50%	Pondération
Thème : Maîtrise des risques				
15	Production de deux rapports de revue des habilitations : agents internes et utilisateurs externes	2 rapports	1 rapport	5%
16	Taux de risques majeurs identifiés en 2025 couverts par un plan d'action en 2026 : [Nombre de nouveaux risques majeurs 2025 (cartographie des risques 2025) faisant l'objet d'un plan d'action finalisé ou en cours] en 2026 / [Nb de nouveaux risques majeurs 2025]	100%	90%	7,5%
17	Taux de disponibilité du SI de l'offre de la branche Autonomie (SIDOBA) : [Temps disponible du service aux utilisateurs] / [Temps disponible du service aux utilisateurs + temps indisponible]	99%	95%	5%
18	Taux de notification des concours conformément au calendrier prévisionnel : Taux de notification des concours dans un délai d'un mois (J+30) par rapport à la date limite de versement prévue dans les textes. Les concours concernés sont le concours PA, le concours PH, les conférences des financeurs de la prévention de la perte d'autonomie (CFPPA), le concours MDPH, les revalorisations salariales des ESMS financés par les conseils départementaux (art. 43 et art. 93), les concours versés au titre des services d'aide à domicile (dotation complémentaire et fonds mobilité)	80% des concours notifiés	45% des concours notifiés (comprenant concours PA/PH, MDPH, dotations complémentaires)	5%

3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

Modalités de calcul de la prime individuelle globale (CNSA) :

Au premier trimestre de l'année 2027, le résultat de chaque indicateur est calculé selon la définition figurant dans le tableau ci-dessus. Le niveau d'atteinte de chaque indicateur est ainsi défini.

Le taux de l'intéressement collectif est alors calculé au regard du niveau d'atteinte de chaque indicateur, puis de sa pondération.

Le montant de l'intéressement collectif est calculé et versé selon les règles définies dans le protocole d'accord.

ANNÉE 2026

SOMMAIRE

1. LE CHAMP D'APPLICATION

2. LA MESURE DE LA PERFORMANCE

2.1 Les indicateurs de la part nationale d'intéressement

2.2 Les indicateurs de la part locale des Caf

2.3 Les indicateurs de la part locale des Centres de Ressources

2.4 Les indicateurs de la part locale de la Cnaf

3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

1. LE CHAMP D'APPLICATION

Les organismes visés par cette annexe sont :

- les caisses d'allocations familiales,
- les unions immobilières dont le personnel est rattaché à une caisse d'allocations familiales,
- les fédérations et unions de caisses d'allocations familiales,
- les services communs et mutualisés de Caf sans personnalité juridique,
- les Centres de ressources (Cdr),
- la Caisse nationale des allocations familiales.

2. LA MESURE DE LA PERFORMANCE

Conformément aux principes de l'accord, les critères de performance de la branche Famille déterminant le calcul de l'intéressement découlent des objectifs fixés par la Convention d'objectifs et de gestion.

2.1 Les Indicateurs de la part nationale d'intéressement

Les indicateurs associés à l'amélioration du service

Trois indicateurs sont associés à l'amélioration du service à l'allocataire :

- Le délai moyen de démarche des prestations légales dans un délai inférieur à 12,75 jours. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Délai en jours	Note
> 16 jours	0
> 15 jours ≤ 16 jours	2
> 12,75 jours ≤ 15 jours	4
≤ 12,75 jours	5

- Le délai moyen de démarche des bénéficiaires de minima sociaux dans un délai inférieur à 10,75 jours. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Délai en jours	Note
> 13 jours	0
> 12 jours ≤ 13 jours	2
> 10,75 jours ≤ 12 jours	4
≤ 10,75 jours	5

- Le taux d'utilisation des téléservices bouquet allocataires : objectif de 88,4%. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
< 86,5 %	0
≥ 86,5 % < 87,5 %	2
≥ 87,5 % < 88,4 %	4
≥ 88,4 %	5

Un indicateur associé à la qualité des droits

Un indicateur est associé aux objectifs de la qualité des droits :

- Poursuivre la mise en place du plan pluriannuel d'amélioration de la qualité des droits

Les indicateurs associés à la maîtrise des risques

Trois indicateurs sont associés aux objectifs de maîtrise des risques et de lutte contre la fraude :

- Le montant des fraudes détectées, avec un objectif de 455M€. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint au plan national sur cet indicateur.
- Le taux de recouvrement réel à 24 mois des indus non frauduleux, avec un objectif fixé à 89,5%. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux d'atteinte de l'objectif	Note
< 85%	0
≥ 85% < 90 %	2
≥ 90% < 100 %	4
≥ 100%	5

Ecart avec l'objectif	Note
> 4 points	0
> 3 points ≤ 4 points	2
> 1 point ≤ 3 points	3
≤ 1 point	4
Objectif atteint ou dépassé	5

- L'atteinte de l'objectif de risque résiduel métier qui a été fixé à 1,4%. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Ecart avec l'objectif	Note
> 0,5 point	0
> 0,20 point et ≤ 0,50 point	2
≤ 0,20 point	4
Objectif atteint ou dépassé	5

Les indicateurs associés à la performance économique et sociale et environnementale :

Un indicateur est associé à la prise en compte du volet environnemental du développement durable :

- Le taux de réduction de la consommation d'énergie corrigée, avec un objectif de diminution de 20% par rapport à l'année de référence 2021.

Les indicateurs associés au métier

Cinq indicateurs sont associés à l'objectif métier :

- Mise en œuvre des rendez-vous des droits. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Nombre de rendez-vous des droits	Note
< 300 000	0
≥ 300 000 et < 310 000	2
≥ 310 000 et < 330 000	4
≥ 330 000	5

- Le taux de recouvrement global des impayés de pension alimentaire avec un objectif fixé à 76%. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
< 73 %	0
≥ 73 % < 74 %	2
≥ 74 % < 76 %	4
≥ 76 %	5

- Mise en place de l'AVE nationale
- L'atteinte de l'objectif du nombre d'heures en accueil collectif de mineurs bénéficiant du complément inclusif handicap. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Nombre d'heures	Note
< 4 360 500	0
≥ 4 360 500 et < 5 270 375	2
≥ 5 270 375 < 6 180 250	4
≥ 6 180 250	5

- L'atteinte de l'objectif d'utilisation des échanges de données par les MDPH. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
< 70%	0
≥ 70% et < 72,5%	2
≥ 72,5% < 75%	4
≥ 75%	5

Tableau de synthèse – Part nationale :

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Service à l'allocataire	COG-08-29 Délai moyen de démarche des prestations légales	≤12,75 jours	≤16 jours	8%
	COG-08-30 Délai moyen de démarche des bénéficiaires de minima sociaux	≤10,75 jours	≤13 jours	8%
	COG-08-28 Taux d'utilisation des téléservices bouquet allocataires	≥ 88,4%	≥ 86,5%	9%
Qualité des droits	Poursuivre la mise en place du plan pluriannuel d'amélioration de la qualité des droits	Oui/Non	-	8%
	COG-10-41 Montant total des préjudices frauduleux et/ou fautifs constatés ou subis	455M d'€	≥ 85% de l'objectif	9%
	COG-10-43 Taux de recouvrement réel à 24 mois des indus non frauduleux	89,5%	≤ 4 pts	9%
	COG-10-40 Taux d'incidence financière des erreurs (TIF) : indicateur du risque résiduel (IRR) métier	1,4%	≤ 0,50 point de l'objectif	4%
Performance économique et sociale et environnementale	COG-12-53 Taux d'évolution de la consommation d'énergie	-20%	-	5%
Métier	COG-08-34 Nombre de personnes reçues en rendez-vous des droits	330 000	300 000	6%
	COG-04-15 Taux de recouvrement global des impayés de pension alimentaire	76%	≥ 73%	7%
	Mise en place de l'AVE nationale	Oui/Non	-	10%
	COG-02-12 Nombre d'heures en accueil collectif de mineurs (ACM) bénéficiant du complément inclusif handicap	≥ 6 180 250	≥4 360 500	9%
	COG-07-20 Utilisation des échanges de données par les MDPH	≥ 75%	≥ 70%	8%

2.2 Les indicateurs de la part locale d'intéressement des Caf

Les indicateurs associés à l'amélioration du service à l'allocataire

Quatre indicateurs sont associés à l'atteinte des objectifs d'engagements de service :

- L'atteinte de l'objectif du délai moyen de démarche des bénéficiaires de minima sociaux fixé à chaque Caf. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0
≥ 80 % < 90 %	2
≥ 90 % < 100 %	4
≥ 100 %	5

- Le taux d'appels téléphoniques traités. Les résultats sont établis par plateau téléphonique. Lorsque celui-ci assure la réponse téléphonique pour plusieurs Caf, ce même résultat est affecté à chacun de ces organismes. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
< 80 %	0
≥ 80 % < 83 %	2
≥ 83 % < 87 %	4
≥ 87 %	5

- L'atteinte de l'objectif de proportion du stock dont l'antériorité est supérieure à 40 jours. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0
≥ 80 % < 90 %	2
≥ 90 % < 100 %	4
≥ 100 %	5

- L'atteinte de l'objectif du taux d'utilisation des téléservices bouquet allocataires, qui a été fixé à chaque caisse. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 75 %	0
≥ 75 % < 85 %	2
≥ 85 % < 100 %	4
≥ 100 %	5

Les indicateurs associés à la qualité des droits et lutte contre la fraude

Six indicateurs sont associés à l'objectif d'une meilleure qualité des droits et à la lutte contre la fraude :

- L'atteinte de l'objectif de contrôle sur place qui a été fixé à chaque caisse. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 75 %	0
≥ 75 % < 85 %	2
≥ 85 % < 100 %	4
Objectif atteint ou dépassé	5

- L'atteinte de l'objectif de contrôle sur pièces qui a été fixé à chaque caisse en fonction de son niveau de risque. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 75 %	0
≥ 75 % < 85 %	2
≥ 85 % < 100 %	4
Objectif atteint ou dépassé	5

- L'atteinte de l'objectif « datamining métier » (composante 2 de l'Odcf) qui a été fixé à chaque caisse. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 80 %	0
≥ 80 % < 85 %	1
≥ 85 % < 90 %	2
≥ 90 % < 95 %	3
≥ 95 % < 100 %	4
≥ 100 %	5

- L'atteinte de l'objectif du taux de recouvrement réel à 24 mois des indus non frauduleux, qui a été fixé à chaque caisse. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Ecart avec l'objectif	Note
> 1 point	0
> 0,8 point ≤ 1 point	1
> 0,6 point ≤ 0,8 point	2
> 0,3 point ≤ 0,6 point	3
≤ 0,3 point	4
objectif atteint (y compris avec rattrapage) ou dépassé ou médiane N-1 dépassée de 1,5 point	5

- La validation des comptes locaux par le Directeur comptable et financier national. Quatre types d'opinion peuvent être émises : validation sans restriction, validation avec observations, validation avec observations et corrections, refus de validation. Un score de validation en pourcentage est également établi ; il permet un classement en 4 groupes, en fonction de la moyenne et de l'écart type. Les observations portant sur des points évalués par ailleurs dans l'intéressement n'entrent pas dans le calcul du score de validation.

L'opinion et le score de validation des comptes déterminent la note attribuée à l'organisme.

Critères		Note
Validation sans restriction		5
Validation avec observations : groupe 1 à 3 (score compris entre la moyenne et la moyenne – écart type)		4
Validation avec observations : groupe 4 (score inférieur à la moyenne – écart type)		3
Validation avec observations et corrections		2
Refus de validation		0

- L'atteinte de l'objectif IQL0, exprimé en taux de qualité, qui a été fixé à chaque caisse pour l'année 2026. Les résultats au 31/12/2026 de chaque Caf seront comparés à une cible de référence au 31/12/2025, établie à partir d'un intervalle de confiance pour mieux compte tenir de l'aléa statistique lié à la taille réduite des échantillons de contrôle. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Résultat	Note
Pour les Caf dont l'Iql au 31/12/2026 est ≥ à la médiane de référence établie au 31/12/2025 (92,8%) :	
Atteinte de l'objectif individuel	5
Non atteinte de l'objectif individuel	4
Pour les Caf dont l'Iql au 31/12/2026 est < à la médiane de référence établie au 31/12/2025 (92,8%) :	
Progression entre la borne inférieure du résultat 2025 et le résultat 2026 (valeur centrale) ≥0,5 point	3
Progression entre la borne inférieure du résultat 2025 et le résultat 2026 (valeur centrale) <0,5 point	2
Régression entre la borne inférieure du résultat 2025 et le résultat 2026 (valeur centrale) ≤0,5 point	1
Régression entre la borne inférieure du résultat 2025 et le résultat 2026 (valeur centrale) >0,5 point	0

Afin de ne pas pénaliser les Caf les plus performantes, si le résultat de l'organisme en fin d'année présente un écart supérieur ou égal à deux points par rapport au résultat national, l'objectif est considéré comme atteint.

Les indicateurs associés à la performance économique et sociale et environnementale

Trois indicateurs sont associés à l'objectif d'une performance économique accrue :

- La qualité de la prévision budgétaire des prestations de service est calculée à partir du rapport entre la prévision moyenne de l'ensemble des TMS et les comptes. L'objectif d'écart est < 3 % en 2026. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur. La note totale correspond à la moyenne des écarts des prévisions remontées en mars (pour le début d'année) en juillet, en août, en octobre, en novembre et en janvier n+1 (au titre de décembre).

Moyenne des écarts	Note
≥ 5%	0
<5% et ≥ 4.5%	2
<4.5% et ≥ 4%	3
<4% et ≥ 3%	4
<3%	5

- L'atteinte du taux de liquidation des provisionnels (Hors Clas) au 30/09/2026. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux	Note
<60%	0
≥ 60% et < 70%	2
≥ 70% et < 75%	3
≥ 75% et < 80%	4
≥ 80%	5

- L'atteinte de l'objectif sur l'indicateur relatif à l'index égalité femme/homme relatif à la rémunération. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Résultat en point	Note
<75	0
≥75 et <80	2
≥ 80 et <90	4
≥90	5

Les indicateurs associés au métier

Deux indicateurs sont associés au métier :

- Le maintien des places PSU existantes. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur :

Taux d'atteinte à l'objectif	Note
< 75 %	0
≥ 75 % < 80 %	2
≥ 80 % < 90 %	3
≥ 90 % < 100 %	4
≥ 100 %	5

- La remontée des indicateurs locaux du Schéma départementaux des Services aux Familles (SDSF). La note affectée au calcul de la prime est dépendante du nombre d'indicateurs remontés :

Indicateurs du SDSF	Note
Aucun indicateur remonté	0
La Caf remonte les indicateurs Caf en totalité	2
La Caf remonte les indicateurs Caf en totalité et au moins un indicateur partenaire (y compris les cibles quand le SDSF est renouvelé)	4
La Caf remonte les indicateurs Caf en totalité et la totalité des indicateurs partenaires obligatoires (soit 5 indicateurs + les cibles quand le SDSF est renouvelé)	5

Tableau de synthèse – Part Locale Caf :

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Service à l'allocataire	COG-08-30 Délai moyen de démarche des bénéficiaires de minima sociaux	Objectif individuel	≥ 80% de l'objectif	7%
	COG-08-26 Taux d'appels téléphoniques aboutis (téléconseiller + SVI)	≥ 87%	≥ 80%	9%
	COG-08-33 Proportion du stock national dont l'antériorité est supérieure à 40 jours	Objectif individuel	≥ 80% de l'objectif	7%
	COG-08-28 Taux d'utilisation des téléservices bouquet allocataires	Objectif individuel	≥ 75% de l'objectif	5%
Qualité des droits et lutte contre la fraude	Atteinte de l'objectif de contrôle sur place	Objectif individuel	≥ 75% de l'objectif	6%
	Atteinte de l'objectif contrôles sur pièces	Objectif individuel	≥ 75% de l'objectif	6%
	Atteinte de l'objectif datamining métier (composante 2 de l'Odcf)	Objectif individuel	≥ 80% de l'objectif	5%
	COG-10-43 Taux de recouvrement des indus non frauduleux	Objectif individuel	≤ 1 point de l'objectif	5%
	Validation des comptes locaux	Validation sans restriction	Validation avec observations et corrections	7%
	Indicateur de qualité de la liquidation (IQL0)	Objectif individuel	Non atteinte de la médiane et régression ≤ 0,5 pt	8%
Performance économique et sociale et environnementale	Qualité de la prévision budgétaire des prestations de service	< 3 %	< 5%	8%
	Taux de liquidation des prévisionnels (hors Clas) au 30/09/2025	≥ 80%	≥ 60%	7%
	Indicateur Index égalité femme/homme (rémunération)	≥ 90 points	≥ 75 points	5%
	Maintien des places PSU existantes	Objectif individuel	≥ 75% de l'objectif	9%
Métier	Remontée des indicateurs locaux du Schéma départementaux des Services aux Familles (SDSF)	La Caf remonte les indicateurs Caf en totalité et la totalité des indicateurs partenaires obligatoires	La Caf remonte les indicateurs Caf en totalité	6%

2.3 Les indicateurs de la part locale d'intéressement des Centre de Ressources

Le rôle des centres de ressources étant de prendre en charge des fonctions assurées par les caisses, les critères de performance les concernant peuvent être assimilés à ceux des organismes eux-mêmes.

Le calcul de la part locale de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :

- la performance moyenne du réseau des Caf de la région CDR,
- la satisfaction des Caf par rapport au CDR
- la réalisation de la feuille de route

Un indicateur associé à la performance du réseau des Caf

Dans la mesure où l'une des contributions attendues de la part des Centre de Ressources est l'appui à la réalisation des objectifs locaux des Caf, cet indicateur correspond à la moyenne des performances du réseau des caisses de la région.

Trois indicateurs associés à la qualité de service du Centre de ressources

- Le taux de réalisation de la Feuille de Route annuelle des Centre de Ressources. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.
- Le niveau de satisfaction des Caf sur l'offre de service de leur Cdr. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
≥ à 90 %	5
≥ 85 et <90%	4
≥ 82 et <85%	3
≥ 80 et <82%	2
≥ 75 et <80%	1
< à 75 %	0

Niveau de satisfaction générale	Note
à partir de 8/10	5
à partir de 7/10	3
en dessous de 7/10	0

- Le traitement des demandes métiers dans Saxo, dans un délai de 21 jours ouvrés. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
< 75 %	0
≥ 75 et <80%	1
≥ 80 et <82%	2
≥ 82 et <85%	3
≥ 85 et <90%	4
≥ 90%	5

Tableau de synthèse – Part Locale Cdr :

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Moyenne des performances des Caf de la région	-	-	30%
	Taux de réalisation de la Feuille de Route annuelle	≥ 90%	≥ 75%	30%
	Niveau de satisfaction des Caf sur l'offre de service de leur CDR	A partir de 8/10	A partir de 7/10	30%
	Traitement des demandes métiers dans Saxo en moins de 21 jours ouvrés	90%	≥ 75%	10%

2.4 Les indicateurs de la part locale d'intéressement de la Cnaf

Le calcul de la part locale de l'intéressement est basé sur la réalisation d'objectifs caractérisant :

- la performance moyenne du réseau des Caf,
- la capacité de la Cnaf à réaliser les projets majeurs définis dans la Cog,
- la maîtrise des risques inhérents à l'établissement public,
- la qualité de service du système d'information.

Un indicateur associé à la performance du réseau des Caf

Dans la mesure où l'une des contributions attendues de la part de la Caisse nationale est l'appui à la réalisation des objectifs locaux des Caf, cet indicateur correspond à la moyenne des performances du réseau des caisses.

L'indicateur associé à la capacité de la Caisse nationale de mener à terme les projets majeurs définis dans la Cog

La capacité du réseau des caisses à atteindre les objectifs de service, de maîtrise des risques et de performance économique définis dans la Cog dépend également de la capacité de la Caisse nationale de mener à terme ces projets majeurs.

Chaque année, le directeur général de la Cnaf fixe la liste des projets majeurs de l'exercice à venir. Pour chacun d'entre eux, l'objectif est atteint si le projet est mené à terme, soit dans les délais fixés et avec la production des livrables prévus initialement. Si la conduite des projets respecte ces deux critères, une note de 5 est affectée à chacun d'entre eux. La note finale correspond à la moyenne des notes.

L'indicateur associé à la maîtrise des risques

- L'indicateur associé à la maîtrise des risques, correspondant à l'atteinte des objectifs de couverture des sécurités informatiques par le réseau des Caf, qui doit être d'au moins 95% (sur la base de la situation des bonnes pratiques obligatoires après évaluation). La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux	Note
< 95 %	0
< 97% et ≥ 95%	3
< 99% et ≥ 97%	4
≥ 99%	5

Les indicateurs associés à la qualité de service du système d'information

Deux indicateurs sont associés à l'atteinte des objectifs d'engagements de service :

- Stabilisation du nombre d'anomalies : objectif d'une stabilisation du volume de saxo en stock entre le 31/12/2025 et le 31/12/2026. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.
- Le Taux de disponibilité des applications (front office, back office, API) : Portail Bénéficiaires. La note affectée au calcul de la prime est dépendante du niveau atteint sur cet indicateur.

Taux d'évolution	Note
> +5 %	0
≤ +5 % et > +2,5 %	2
≤ +2,5 % et >0%	4
≤ 0 %	5

Taux	Note
<93,5%	0
≥ 93,5 % - < 94,5 %	1
≥ 94,5 % - < 95,5%	2
≥ 95,5 % - < 96,5 %	3
≥ 96,5 % - < 99 %	4
≥ 99 %	5

Tableau de synthèse – Part Locale Cnaf :

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Moyenne des performances des Caf	-	-	30%
Pilotage des projets majeurs	Capacité à mener à bien les projets majeurs	-	-	30%
Maîtrise des risques	Couverture du référentiel de maîtrise des risques informatiques (Tacite)	≥99%	≥95%	10%
Qualité de service du système d'information	Evolution du nombre d'anomalies	0%	+5%	15%
	Taux de disponibilité des applications (front office, back office, API) : Portail Bénéficiaires (Cog)	≥99%	≥93,5%	15%

3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

L'appréciation de la performance s'effectue sur la base d'une notation établie en fonction de l'atteinte des objectifs.

Lorsqu'un objectif est atteint, la note attribuée est de 5, sauf les cas prévoyant une notation progressive. Cela est alors précisé.

Une note de performance globale est calculée à partir de l'ensemble des notes attribuées en fonction de la pondération affectée :

- à chaque critère,
- à chaque indicateur, pour chaque critère.

3.1 Modalités de calcul de la prime individuelle nationale

Le montant de la masse financière prévue pour la part nationale d'intéressement (PNI) est distribué en fonction de la note globale de performance institutionnelle, selon un barème progressif, et avec un seuil de déclenchement lorsque la note de performance atteint 2,5 (50%).

$$\text{Dotation PNI} = \frac{\text{masse financière réservée à la PNI} \times \text{note de performance nationale obtenue}}{\text{note de performance maximum soit 5}}$$

La part nationale d'intéressement est répartie de façon non hiérarchisée entre l'ensemble des salariés de la branche Famille selon la formule suivante :

$$\text{PNI} = \frac{\text{masse financière affectée à la PNI}}{\text{Total des ETP éligibles de la Branche}}$$

3.2 Modalités de calcul de la prime individuelle locale

[Pour les Caf, les unions immobilières et les fédérations](#)

Le montant de la masse financière prévue pour la part locale d'intéressement (PLI) est distribué en fonction de la note globale de performance de chaque caisse selon un barème progressif avec un seuil de déclenchement lorsque la note de performance atteint 2,5 (50%).

$$\text{PLI maximum} = \frac{\text{masse financière réservée à la PLI}}{\text{Total des ETP éligibles de la Branche}}$$

Total des ETP éligibles de la Branche

Le calcul de la part locale d'intéressement (PLI) de chaque caisse se fait alors selon la formule suivante :

$$\text{PLI} = \frac{\text{PLI maximum} \times \text{note de performance locale obtenue}}{\text{note de performance maximum soit 5}}$$

[Pour les Centres de ressources \(Cdr\)](#)

Le versement de la part locale d'intéressement des centres de ressources intervient dès lors que la note est au moins égale à 2,5 (50%). Son montant correspond à la moyenne des parts locales versées aux caisses du ressort du Cdr concerné.

[Pour la Cnaf](#)

Le versement de la part locale d'intéressement de la Cnaf intervient dès lors que la note est au moins égale à 2,5 (50%). Son montant est modulé selon les mêmes modalités que celles appliquées aux Caf.

ANNÉE 2026

SOMMAIRE

1. LE CHAMP D'APPLICATION

2. LA MESURE DE LA PERFORMANCE

2.1 Les indicateurs de la part nationale d'intéressement

2.2 Les indicateurs de la part locale d'intéressement

2.3 Les indicateurs de la part globale (CNSA)

3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

1. LE CHAMP D'APPLICATION

Les organismes visés par la présente annexe sont :

- les Caisses Primaires d'Assurance Maladie (CPAM) et leurs œuvres,
- la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie (CNAM),
- les CTI,
- les CEIR,
- les CARSAT et leurs œuvres et la CRAMIF,
- les CGSS,
- les UGECAM et leurs établissements,
- les Unions Immobilières (UIOSS) lorsqu'elles sont rattachées pour leur gestion à un des organismes visés ci-dessus,
- la CCSS (Caisse Commune de Sécurité Sociale de la Lozère **et de la Creuse**),
- la CSS (Caisse de Sécurité Sociale) de Mayotte,
- les ARS s'agissant des personnels de droit privé qu'elles emploient.

2. LA MESURE DE LA PERFORMANCE

- Contexte

La branche maladie souhaite revenir aux précédents standards de qualité sur le service de base (délais IJ, taux de décroché...). Les objectifs ont été alignés sur les indicateurs issus de la COG 2023-2027.

La branche reste donc sur un haut niveau d'exigence avec des objectifs mobilisateurs et reflétant les efforts et la mobilisation de toutes les composantes de son large réseau.

Les indicateurs et objectifs retenus rendent compte de la forte mobilisation de la branche pour favoriser l'accès aux droits et aux soins dont la prévention (Taux de patients ALD avec MT, nombre de psychologue conventionnés, nombre d'appels aller-vers prévention...) soit pour confirmer son haut niveau d'implication dans la réalisation d'enjeux stratégiques (lutte contre la fraude, maîtrise des délais IJ...).

Pour cet exercice, on notera également comme faits marquants :

- L'intégration du service médical au sein du réseau des CPAM, et par conséquent l'apparition d'indicateurs spécifiques à l'activité médicale dans la grille locale des CPAM.
 - La création de la CCSS de la Creuse
- Pour cette dernière, il est proposé de la considérer comme un organisme en branche maladie sur tout l'exercice et pas uniquement à partir du 1 mars 2026.

- **Mesure de la performance**

Les indicateurs de la performance collective de branche sont notamment issus de la mise en œuvre conjointe de :

- la loi du 13 août 2004 relative à l'Assurance Maladie,
- les orientations de la Convention d'Objectifs et de Gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) pour la période 2023-2027
- La Convention d'Objectifs et de Gestion entre la CNAM et l'Etat pour la période 2023-2027.

La plupart des indicateurs de l'intéressement sont issus des objectifs fixés aux organismes dans le cadre de leur Contrats Pluriannuels de gestion. A l'exception de quelques indicateurs, les mêmes cibles, seuils, et règles s'appliquent pour la mesure des résultats des indicateurs.

2.1 Les Indicateurs de la part nationale d'intéressement

Les indicateurs servant à calculer la part nationale de l'intéressement sont communs aux branches Maladie et AT/MP et à tous les organismes les composant.

Ils sont structurés en 3 pôles : la qualité de service, la gestion du risque et la performance économique et sociale.

Liste des indicateurs par thème avec mention des nouveaux indicateurs (en gras) et indicateurs supprimés (en rayé).

Tableau de synthèse :

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Taux de décrochés assurés	90%	75%	80
Qualité de service	Délai de paiement de la 1ère IJ AT/MP non subrogée TS	31 j	41 j	70
Qualité de service	Taux de courriels traités dans les 48 heures en niveaux 1 et 2	89%	80%	85
Qualité de service	Délai traitement FSP - FSP LAD 9ème décile	17 j	20 j	90
Qualité de service	Taux de pensions invalidité payées dans le mois qui suit la date d'effet	92%	85%	90
Gestion du risque	Nombres d'assistants médicaux	10 000	0	85
Gestion du risque	RCT : Montant moyen recouvré par bénéficiaire	15.45€	8.58€	90
Gestion du risque	Nombre d'appels conclusifs ou accord par les plateaux AV PREV	300 000	150 000	85
Gestion du risque	Nombre de psychologues conventionnés	8 226	7 280	85
Gestion du risque	Absenteisme atypique en entreprise : réduction annuelle de la valeur des IJ (AS et AT/TR/MP) servies pour les établissements ciblés depuis 2022	44 M€	0M €	80
Gestion du risque	Taux de couverture des EC IJ renforcés	85%	75%	70
Performance économique et sociale	Taux d'évolution de la consommation d'énergie	20% par rapport à 2021	-10%	90

2.2 Les indicateurs de la part locale d'intéressement

Sont concernés par les indicateurs locaux les CPAM, la CNAM, les CARSAT, la CRAMIF, les CGSS, les CTIR, les CEIR, les UGECAM, la CSS de Mayotte et les CCSS.

Les salariés des œuvres et des Unions Immobilières des Organismes de Sécurité Sociale sont rattachés pour le calcul de l'intéressement à l'organisme qui les gère.

Les indicateurs servant à calculer la part locale de l'intéressement sont structurés autour des 3 mêmes pôles que ceux retenus pour les indicateurs nationaux :

- la qualité de service (intégrant la dématérialisation) ;
- la gestion du risques (intégrant la lutte contre les fraudes) ;
- la performance économique et sociale (intégrant la responsabilité sociétale des organisations).

Pour chacun de ces pôles, des points sont attribués en fonction des performances de chaque catégorie d'organisme.

Le système d'intéressement repose ainsi sur un score attribué à chacun des organismes en fonction des résultats obtenus pour chacun des indicateurs.

Liste des indicateurs par thème avec mention des nouveaux indicateurs (en gras) et indicateurs supprimés (en rayé).

Tableau de synthèse :

Part locale CPAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Nombre d'accompagnements dans le cadre des saisines de la Mission accompagnement santé	181 747	50% de la cible	95
Qualité de service	Délai d'instruction des demandes C2S (9 ^{ème} décile)	19j	23j	95
Qualité de service	Délai de paiement de la 1 ^{ère} IJ maladie (délai moyen maladie) TS et TI	25j	35j	95
Qualité de service	Taux de demandes dématérialisés de la C2S	60%	50%	95
Gestion du risque	Taux de patients en ALD avec MT	96,00% Individualisé	94,00% Individualisé	95
Gestion du risque	Taux d'accompagnement des infirmiers nouvellement installés	85%	75%	95
Gestion du risque	Nombre de visites DAM portant sur des thématiques de maîtrise médicalisée	130 000	100 000	95
Gestion du risque	Montant des préjudices subis	390 000 000 €	25% de la cible	45
Gestion du risque	Montant des préjudices évités	260 000 000 €	25% de la cible	45

Part locale CPAM					
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération	
Performance économique et sociale	Taux d'ISM impliqués dans la délégation de tâches bloc 1	90%	80%	95	
Performance économique et sociale	Validation sans restriction des comptes	100%	0%	150	

Part locale CNAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Travaux de réingénierie du processus IJ avec le réseau	Proposition des groupes de travail	30/06/2026	80
Qualité de service	Lancer la pré-série OLYMPE	Présérie lancée et PV de mise en œuvre	30/06/2026	80
Qualité de service	Piloter le projet de reprise par les UGECAM, des centres de santé gérés par les caisses :	Transfert du SSIAD de la Corrèze	01/06/2026	90
Gestion du risque	Produire Charges et produits	Publication du rapport C&P	30/06/2026	80
Gestion du risque	Cartographier les compétences LCF en Cpm	Présentation de l'analyse des résultats en codir fraudes	30/09/2026	80
Gestion du risque	Poursuivre le développement de l'utilisation de l'appCV	50% des pharmacies et MG ont utilisé l'app CV	31/12/2026	90
Gestion du risque	Démarrer le déploiement des téléservices à l'hôpital (dématérialisation de l'arrêt de travail via amelipro)	Mise en œuvre de l'expérimentation avec quelques médecins des CHU Toulouse, Grenoble et Montpellier	31/12/2026	80
Performance économique et sociale	Souveraineté du SSSI	Mise à disposition des livrables (matrice des dépendances numériques, principes directeurs communs, feuilles de route 2026/2027 internes et interbranches, outils de partage des pratiques)	30/06/2026	90

Part locale CNAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Renforcer la prévention des RPS en accompagnant et en outillant les managers dans l'exercice de leurs responsabilités managériales	95% des managers formés à la prévention des risques RPS à fin 2026	31/12/2026	90
Performance économique et sociale	Déployer le plan d'action en matière de transition écologique :	Diffusion du plan de stratégie environnementale et présentation des résultats du bilan carbone	30/06/2026	80
Performance économique et sociale	Intégrer l'IA dans nos activités : Développer les usages du quotidien dans Camelia	20 000 utilisateurs	31/12/2026	80
Performance économique et sociale	Déploiement du dispositif Angela	Diffusion et déploiement des consignes au réseau	31/12/2026	80

Part locale CARSAT et CRAMIF				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Taux de satisfaction globale des usagers (Eq spécifique Service Social)	89%	75%	65
Qualité de service	Taux de bénéficiaires d'un accompagnement social sans entretien depuis 4 mois	3%	6%	65
Qualité de service	Taux d'assurés accompagnés (à compter de 3 entretiens) ayant bénéficié d'au moins 2 entretiens en présentiel (Tous axes)	85,00%	75,00%	65
Qualité de service	Taux de remise du plan d'aide aux bénéficiaires d'un accompagnement social individuel ayant eu au moins 3 entretiens (Tous axes)	95%	90%	65
Qualité de service	Progression du nombre d'actions de travail social collectif (ISIC/PPS et TSG)	305	112	65
Qualité de service	Taux de complétude du niveau de complexité pour les assurés accompagnés en PDP	98%	95%	65
Gestion du risque	Taux de complétude des données liées aux assurés accompagnés au titre de la « Prévention de la désinsertion professionnelle »	95%	70%	65
Gestion du risque	Taux de réalisation du bilan à 6 mois pour les accompagnements sociaux individuels réalisés sur l'axe PDP et ayant eu au moins 3 entretiens	90%	70%	65

Part locale CARSAT et CRAMIF				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Gestion du risque	Mesure du l'avancement des programmes nationaux TMS Pros, RC Pros et RPS tenant compte du taux d'étapes franchies des programmes	90%	0%	240
Gestion du risque	Incitations financières et FIPU : maintien de l'audience des aides financières par rapport à la précédente période COG	80%	30%	70
Performance économique et sociale	Taux de codification complet des sinistres (performance opérationnelle Tarification)	95,00%	80,00%	70
Performance économique et sociale	Validation sans restriction des comptes	100%	0	100

Part locale CGSS				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Délai de paiement de la 1ère IJ maladie (délai moyen maladie) TS et TI	30j	Individualisé	80
Qualité de service	Délai d'instruction des demandes C2S (9ème décile)	21j	Individualisé	80
Gestion du risque	Nombre d'accompagnements dans le cadre des saisines de la Mission accompagnement santé	Individualisé	Individualisé	80
Gestion du risque	Taux de patients en ALD avec MT	Individualisé	Individualisé	80
Gestion du risque	Nombre de visites DAM portant sur des thématiques de maîtrise médicalisée	Individualisé	Individualisé	70
Gestion du risque	Taux d'accompagnement des infirmiers nouvellement installés	85%	50%	80
Gestion du risque	Montant des préjudices subis	Individualisé	Individualisé	40
Gestion du risque	Montant des préjudices évités	Individualisé	Individualisé	40
Gestion du risque	Mesure du l'avancement des programmes nationaux TMS Pros, RC Pros et RPS tenant compte du taux d'étapes franchises des programmes	90%	0%	80

Part locale CGSS				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Gestion du risque	Taux de complétude des données liées aux assurés accompagnés au titre de la « Prévention de la désinsertion professionnelle »	95%	70%	80
Performance économique et sociale	Taux de personnel bénéficiant d'une formation professionnelle - TRV	69%	64%	80
Performance économique et sociale	Taux d'ISM impliqués dans la délégation de tâches bloc 1	90%	80%	80
Performance économique et sociale	Validation sans restriction des comptes	100%	0%	130

Part locale CTI*				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Activités spécifiques (respect des engagements pour les activités Intégration d'exploitabilité, Intégration applicative, Hébergement, Support, Poste de travail national et Traitements informatiques)	100%	50%	350
Qualité de service	Respect des engagements pour l'activité de Gestion des sauvegardes informatiques	100%	50%	40
Qualité de service	Respect des engagements de Disponibilité des applications et Infrastructures (contribution propre)	100%	50%	190
Qualité de service	Indicateur composite 30/40/20/20 Mise en production: -Taux mensuel de respect des délais de mise en production -Taux mensuel de qualité de la mise en production -Taux mensuel de respect du délai de la saisie de la planification avant le comité d'approbation des changements -Taux mensuel de respect du délai de mise à disposition du compte-rendu de mise en production	95% (mensuel) 95% (mensuel) 80% (mensuel) 80% (mensuel)	95% (mensuel) 95% (mensuel) 80% (mensuel) 80% (mensuel)	110
Qualité de service	Respect des engagements pour les activités de supervision des applications et infrastructures	100%	0%	40
Qualité de service	Indicateur composite 1/2 ;1/2 Disponibilité des applications et traitements informatiques (contribution collective): -Taux d'applications respectant l'engagement de disponibilité annuelle (contribution collective)	100% 100 % (mensuel)	0% 0% mensuel	60

Part locale CTI*				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
	-Taux de traitements informatiques respectant les délais et le planning (contribution collective)			
Gestion du risque	Indicateur composite 25/25/25/25			
	Sécurisation du SI: -Taux de couverture des règles PSSI-MCAS	95% 20	80% 16	
	-Maîtrise des opérations d'administration sur les serveurs de production (Bastion) - Une revue des comptes et habilitations réalisée chaque trimestre	100%	100%	
	-Maîtrise des opérations d'administration sur les bases de données de production (Proxy SQL) - Un état des lieux des accès aux bases réalisé chaque trimestre	100%	100%	100
	-Suppression des règles de filtrage trop permissives présentes dans la configuration des Firewall internes	100%	100%	
Performance économique et sociale	Taux de respect de la validation des comptes	100%	0%	70

Part locale CTI*					
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération	
Performance économique et sociale	Qualité de prévision septembre 2026 versus exécuté 2026	100%	+/- 2%	40	

*Pour les CTI, le périmètre des activités est spécifique à chaque organisme. Les applications exploitées, développées, recettées, mises en production etc... étant différentes, des regroupements ont été opérés dans plusieurs « sous-familles ». Le résultat local sera pondéré selon l'activité réelle de chaque CTI.

Part locale CEIR					
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération	
Qualité de service	Taux du nombre de jours ouverts sans pénalité de la Poste de responsabilité du CEIR	95%	95%	110	
Qualité de service	Taux de plis fautés <= 0,02% de la production	100%	100%	50	
Qualité de service	Tableau mensuel identifiant les problèmes rencontrés générant des plis fautés	100%	100%	40	
Qualité de service	Nombre d'inventaires des consommables (papiers, étiquettes et enveloppes) remontés avant le 10 de chaque mois	0 retard	2 retards	40	
Qualité de service		0 retard	2 retards	40	

Part locale CEIR				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
	Nombre de remontées trimestrielles du taux de gâche papier jet d'encre et enveloppes C6 avant le 20 du mois suivant chaque fin de trimestre			
Qualité de service	Nombre de remontées mensuelles des taux d'indisponibilité de chaque machine (impression et mise sous pli) dans les délais fixés par la Cnam	0 retard	1 retard	40
Qualité de service	Taux de respect du planning de production CLOE pour maintien en condition opérationnel du Back-UP	100%	90%	50
Qualité de service	Nombre de tests du matériel de back-up des fournisseurs par trimestre et par fournisseurs	1 chaque trimestre	1 chaque trimestre	70
Qualité de service	Taux de suivi des délais d'intervention des mainteneurs (identification des écarts de délais entre l'intervention et le contrat de maintenance)	100%	100%	40
Qualité de service	Nombre de points de situation quotidiens de la production transmis à la Cnam dans les délais	0 retard	2 retards	30
Qualité de service	Taux de réponses aux sollicitations de la Cnam (dans les délais demandés) pour les projets d'évolution de l'édition	100%	100%	130

Part locale CEIR				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Gestion du risque	Nombre de réclamations d'anomalie effectuées/remontées par les clients éditiques (confirmés par le pilotage Cnam) concernant l'impression des documents et la mise sous pli	0	2	130
Performance économique et sociale	Taux de respect des engagements de production journalière	100%	100%	110
Performance économique et sociale	Taux de transmission des informations de consommation budgétaire avant le 20 du mois suivant	100%	100%	40
Performance économique et sociale	Qualité de prévision septembre 2026 versus exécuté 2026	100%	+/- 2%	40
Performance économique et sociale	Taux de transmission des factures pour les postes "papier, encres et enveloppes" dans les délais demandés par la Cnam	100%	100%	40

Part locale UGECAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Transformer et développer l'offre médico-sociale pour répondre aux besoins des personnes accompagnées	Sélection de 4 indicateurs illustratifs de progrès dans la transformation de l'offre des ESMS en région et fixation de cibles à atteindre au 31/12/2026 en fonction d'un état des lieux basé sur une exploitation du Questionnaire transformation de l'offre administrée en février 2024 et d'une analyse des données des dialogues de gestion des UGECAM pour 2026. - Indicateur 1 : Taux de file active des ESMS enfants - Cible 2026 : ≥ 1 et en progression par rapport à l'année 2025 - Indicateur 2 : Taux d'ESMS utilisant au moins un usage qualifié de la nomenclature SERAFIN PH - Cible 2026 : 100% des ESMS enfants, 50% des ESMS RP et 25% des ESMS adultes utilisent la nomenclature SERAFIN PH pour l'un des usages qualifiés - Indicateur 3 : Taux d'ESMS ayant organisé une formation sur la transformation de l'offre ou l'autodétermination sur les 3 dernières années - Cible 2026 : 50% des ESMS de la région toutes catégories confondues ont engagé une action de formation au cours des 3 dernières années soit sur le thème de la transformation de l'offre MS soit sur les approches favorisant AUTOD - Indicateur 4 : Taux d'ESMS ayant formalisé au moins une convention de partenariat avec un acteur du droit commun pour un accompagnement partagé - cible 2026 : 50% des ESMS enfants et 50% des ESRP/ESPO ont au moins une convention formalisée avec un acteur du droit commun pour un accompagnement partagé.	O/N	150

Part locale UGECAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	% des établissements de santé certifiés au minimum "certification confirmée" % des établissements et services médicosociaux éligibles (concernés) avec un résultat d'évaluation externe cotation 3 minimum et aucun critère impératif < 4	Sanitaire : - 100% si taux d'évaluation de la HAS >= 95% - Taux d'atteinte de l'objectif = taux HAS si le ce dernier est inférieur à 95% ESMS : Remontée d'un plan d'actions suite au rapport d'évaluation externe des ESMS éligibles en année N. - 100% des points pour l'évaluation externe Neutralisation de l'indicateur ou d'une partie pour les années où aucune évaluation n'est prévue dans une UGECAM.	O/N	150
Gestion du risque	Nomination des référents accès santé et handicap en établissements sanitaires, participation au mois d'octobre dépistage dans le cadre de la stratégie prévention et partage d'un projet remarquable sur l'accès aux soins des personnes en situation de handicap	- transmettre un plan d'actions régional à la DNGU au plus tard pour le 31/12/2026 sur la base de la trame nationale actualisée qui a été diffusée fin juin 2025. - nommer un référent Handicap dans l'ensemble des établissements sanitaires conformément au décret n°2022-1679 du 27 décembre 2022 et un référent accès à la santé dans l'ensemble des établissements médico-sociaux - contribuer au mois d'octobre du dépistage à travers une action de terrain à faire remonter à la DNGU favorisant les dépistages (événement, webinaire, café débat, action locale de dépistage...) - partager un projet remarquable sur la thématique de l'accès à la santé des personnes en situation de handicap mis en place en 2026 dans la région avant le 31/12/2026 dans le cadre du rapport d'activité	O/N	100
Gestion du risque	Virage numérique : Moyenne des indicateurs DMP et MSS	1) Indicateur DMP par Ugecam : (Nombre de DMP alimentés / Nombre de patients-personnes accompagnés)x(100/93) 2) Indicateur MSS par Ugecam : (nombre d'établissements dotés de la solution fonctionnelle / nombre d'établissements éligibles) x 100	O/N	10

Part locale UGECAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
		3) Indicateur final : moyenne des indicateurs DMP et MSS		
Performance économique et sociale	Activité Sanitaire : Evolution du montant des recettes liées à la part du compartiment de financement à l'activité et nombre de journées (HC et HTP)	L'indicateur est composé de 2 critères : 50% sur l'objectif relatif au nombre de journées et 50% lié à l'évolution du montant du compartiment activité des SMR. Le 1er objectif relatif au nombre de journées est décliné en 2 indicateurs : 30% sur le nombre de journées HC - La totalité des points relatifs à cet indicateur si l'évolution du nombre de journées HC connaît une hausse >2% entre N et N-1. 10% - Si l'évolution du nombre de journées HC connaît une hausse <=2% mais > 0% entre N et N-1. 0% si l'évolution du nombre de journée HC connaît une évolution <=0%. - A noter que les 30% sont acquis en HC dès lors que le TO >=90% en N quelque soit l'évolution par rapport à N-1 70% sur le nombre de journées HTP - La totalité des points relatifs à cet indicateur si l'évolution du nombre de journées HTP connaît une hausse >5% entre N et N-1. 30% - si l'évolution du nombre de journées HTP connaît une hausse <=5% mais >0% entre N et N-1. 0% si l'évolution du nombre de journées HTP est nulle ou négative en n vs n-1. - A noter que les 70% sont acquis en HTP dès lors que le TO >=100% en N quelque soit l'évolution par rapport à N-1. Le second objectif est relatif à l'évolution du montant du compartiment à l'activité . L'objectif est atteint à 100% si l'évolution en n vs n - 1 de la part activité est strictement	O/N	150

Part locale UGECAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
		supérieure à 2% / 50% si cette évolution est inférieure ou égale à 2% / 0% si cette évolution est nulle ou négative.		
Performance économique et sociale	Taux de marge brute	Objectif national : 6% - 80% des points * Taux d'atteinte de 100%, si le taux de marge brute de l'UGECAM est supérieur ou égal à 6%. * Si le taux de marge est inférieur à 6%, alors le taux d'atteinte intermédiaire est égal à = Taux de marge brut UGECAM/Objectif national Objectif régional : 6% - 20% des points Ecart entre le Taux marge N et le Taux de marge réalisé N-1, pourcentage d'atteinte selon la grille d'évolution suivante : - 20% si écart [0-0,5] - 40% si écart [0.6-1] - 60% si écart [1,1-1,5] - 100% si écart >1.5%.	O/N	150
Performance économique et sociale	Déclinaison du plan SQVCT : mise en œuvre de la démarche DUERP (analyse par les situations de travail)	En 2026, il est demandé, à chaque UGECAM, d'adresser à la DNGU : - les éléments de suivi du plan d'action Prévention Santé QVCT composés de : * le plan mis à jour (cf. version adressée en 2025) en précisant le niveau de réalisation des actions menées ou différées ; * les fiches actions (cf. version identique à celles adressées en 2025) en complétant les parties bilan et suite envisagées pour les actions en cours ou terminées, et, en initiant de nouvelles fiches actions (une à trois) décrivant le contexte, les finalités et les caractéristiques de ces actions.	O/N	100

Part locale UGECAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
		- les éléments afférents à la mise à jour du DUERP en s'inspirant de la démarche par l'analyse des situations de travail dans une unité de travail d'un établissement composés de : * la maquette DUERP intégrant à minima la description des situations de travail associées aux risques identifiés * la cotation des risques * les propositions d'actions de prévention associées à ces risques * le RETEX sur cette mise à jour en indiquant les points forts, les difficultés rencontrées et les ajustements à réaliser dans la méthodologie		
Performance économique et sociale	Transition écologique (TEC) : - 50% pour la qualité des données PERLS (Environnement) - 50% pour la mise en œuvre de 2 actions prioritaires 2026	- 50% pour la qualité des données PERLS (Energie et Eau) - campagne ouverte jusqu'au 27/02 - 50% pour la mise en œuvre de 2 actions prioritaires 2026, dont 1 au minimum en lien avec les IRVE (les actions doivent être déterminées en début d'année)	O/N	50
Performance économique et sociale	Mise en œuvre de la feuille de route attractivité et fidélisation	60 % indicateurs socles / 40 % indicateurs conditionnels : - Indicateurs socles – 60% : L'objectif est réputé atteint lorsque les indicateurs associés ont été intégralement mis en œuvre : - o Transmission des postes vacants de manière trimestrielle (nouveau format) et analyse au 31/12 des évolutions au regard de N-1: 20% - o Suivi annuel et bilan et analyse des résultats de la feuille de route « Attractivité et Fidélisation » (avec mise à jour au regard des nouveaux axes/ nouvelles actions) : 20% - o Développement d'au moins un partenariat stratégique avec des acteurs locaux : université, école, France Travail, réseau	O/N	100

Part locale UGECAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
		professionnel (CPTS, ordres, associations de professionnels ...): 20% - Indicateurs conditionnels – 40% : l'objectif est considéré atteint si 2 des 5 indicateurs conditionnels sont effectivement réalisés à un stade mesurable ou a minima engagés) : - o Développement et valorisation des terrains de stage en médecine : Encourager la demande d'agrément, identifier de nouveaux maîtres de stage universitaires et renforcer la visibilité des terrains de stage auprès des internes de médecine. - o Recrutement d'un ou plusieurs praticiens à diplôme hors Union européenne (PADHUE) : Accompagner le processus de recrutement et d'intégration de PADHUE au sein des établissements. - o Mise en place d'un parcours d'intégration spécifique à la profession médicale : Déployer ou adapter un parcours d'intégration dédié à la profession de médecins, en s'appuyant sur le modèle national ou une version adaptée localement - o Signature d'un contrat d'allocation d'études (CAE) : Mise en place de CAE pour soutenir l'attractivité des personnels soignants et d'accompagnement et sécuriser les futurs recrutements. - o Renforcement de la présence sur les salons et forums professionnels : Participer activement à des événements ciblés (ex. Salon de l'étudiant, France Travail, salons régionaux, journée organisée par les universités de médecine....) pour promouvoir le groupe UGECAM.		

Part locale UGECAM				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	PSSI : Taux d'atteinte des objectifs de la PSSI : Mise en place de la cybersécurité	- 1er composant (25% de la note totale - ratio nb règles validées par la SNSSI / 104 règles x 100) • Autoévaluer les 104 règles du PA 2026 (104 = 79 règles opposables + 17 règles auditablees + 8 nouvelles règles 2026) Même prise en compte sur les trois typologies) • Aucune règle ne doit avoir un statut « Non évalué » - 2eme composant (75% de la note totale - ratio nb règles validées par la SNSSI / 79 règles opposables du plan d'action 2026 x 100) a) Mettre en œuvre les 96 règles des audits sur site sur le PA SSI 2025 (qui comprend : 79 règles opposable + 17 auditables) b) Audit sur pièces le nombre de règles est défini en cours d'année. Ces règles sont sélectionnées aléatoirement, chaque année, par les auditeurs « audit sur pièce » et la SNSSI, parmi les 104 règles présentent dans le PA SSI 2026.	O/N	40

Part locale MAYOTTE				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Délai d'instruction des demandes C2S (9ème décile)	21 j	26 j	110
Qualité de service	Délai de paiement de la 1ère IJ maladie (délai moyen maladie) TS et TI	48J	58J	110

Part locale MAYOTTE				
Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Taux de bénéficiaires d'un accompagnement social sans entretien depuis 4 mois	25%	35%	110
Gestion du risque	Taux d'accompagnement des infirmiers nouvellement installés (cible éligible)	85%	20%	110
Gestion du risque	Taux de patients en ALD avec MT	65%	60%	110
Gestion du risque	Montant des préjudices subis	Individualisé	Individualisé	60
Gestion du risque	Montant des préjudices évités	Individualisé	Individualisé	60
Performance économique et sociale	Taux de personnel bénéficiant d'une formation professionnelle - TRV	69%	64%	110
Performance économique et sociale	Taux d'ISM impliqués dans la délégation de tâches bloc 1	90%	80%	110
Performance économique et sociale	Validation sans restriction des comptes	100%	0%	110

3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

Sur la **part nationale**, le poids respectif de chacun des thèmes est le suivant :

- 41.5 % pour la qualité de service ;
- 49.5 % pour la maîtrise des risques ;
- 9 % pour la performance économique et sociale

La performance collective de branche se calcule selon la formule suivante :

LE TAUX DE REUSSITE AU NIVEAU NATIONAL =

(Taux de réussite Qualité de service x 41.5%) + (Taux de réussite Gestion du risque x 49.5%) + (Taux de réussite Performance économique et sociale x 9%)

Le seuil de déclenchement de l'intéressement est fixé pour les objectifs de performance collective nationale à 50 %.

Si le résultat ne dépasse pas 50%, le montant de la part nationale est nul.

Passé ce seuil de 50 %, le taux de réussite national est appliqué à la part nationale d'intéressement.

La performance locale s'exprime par le rapport :

Taux de Réussite Locale	=	Montant des points acquis au titre des objectifs locaux réalisés *
		Montant des points théoriques à atteindre

* en déclinaison de l'objectif national

Si un organisme local ne dépasse pas 50 % des points totalisables, le montant de son intéressement pour la partie locale sera nul.
Passé ce seuil de 50%, le taux de réussite locale est appliqué à la part locale d'intéressement

3.1 Modalités de calcul de la prime individuelle nationale

Pour chacune des deux enveloppes, nationale et locale, est calculé un montant théorique par ETP :

- Masse nationale d'intéressement / Nombre d'ETP de l'Assurance maladie éligibles selon le présent accord
- Masse locale d'intéressement / Nombre d'ETP de l'Assurance maladie éligibles selon le présent accord

Le montant théorique de l'intéressement est uniforme pour l'ensemble de l'Assurance maladie et indépendant des différents fonds de gestion qui permettent de le financer.

Ainsi, l'intéressement des salariés résultera de deux composantes :

- Un montant par ETP, pour la partie nationale, appelé Part Individuelle Nationale d'Intéressement (PINI)
- Un montant par ETP, pour la partie locale, appelé Part Individuelle Locale d'Intéressement (PILI)

3.2 Modalités de calcul de la prime individuelle locale

Le montant de chacune des parts théoriques, nationale et locale, sera pondéré par un coefficient reflétant la performance respective de la branche et de l'organisme local.

Les coefficients de performance sont obtenus comme suit :

- Pour la performance de branche, le coefficient sera égal au taux de réussite nationale (TRN), sous réserve du dépassement du seuil de déclenchement fixé à 50%.
- Pour la performance locale, le coefficient sera égal au taux de réussite locale (TRL), sous réserve du dépassement du seuil de déclenchement fixé à 50%.

Par ETP, le montant total de l'intéressement distribué (MTID) sera calculé comme suit :

$$\text{MTID} = (\text{PINI} * \text{TRN}) + (\text{PILI} * \text{TRL})$$

PINI = Montant par ETP, pour la partie nationale

TRN = Taux de réussite nationale

PILI = Montant par ETP, pour la partie locale

TRL = Taux de réussite locale

3.3 Dispositions particulières

Sont concernées par ces dispositions particulières les catégories d'organismes suivants :

- d'une part, les CARSAT, hors CRAMIF, les CGSS et la CSS de Mayotte,
- d'autre part, les CCSS,
- enfin, les ARS en leur qualité d'employeurs de salariés de droit privé.

Les CARSAT, les CGSS et la CSS de Mayotte

Afin d'éviter des disparités au sein d'un même organisme des dispositions particulières sont prévues pour les organismes ayant plusieurs caisses nationales de rattachement.

- Les CARSAT

Le montant national d'intéressement distribué (MNID) aux agents des caisses régionales (hors CRAM Ile-de-France) est égal à la moyenne pondérée du montant national d'intéressement distribué (MNID) de la branche Retraite et du montant national d'intéressement distribué (MNID) des branches Maladie et Accident du Travail.

Le montant local d'intéressement distribué (MLID) est égal à la moyenne pondérée du montant local d'intéressement distribué (MLID) de la branche Retraite et du montant local d'intéressement distribué (MLID) des branches Maladie et Accident du Travail.

Le montant total de l'intéressement distribué (MTID) pour les CARSAT est égal à la somme des montants nationaux et locaux d'intéressement distribués.

Chaque organisme national versera à la CARSAT une enveloppe correspondant au montant total d'intéressement distribué (MTID) multiplié par le nombre d'Equivalent Temps Plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle augmentation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, induite par le mécanisme de péréquation organisé au niveau de l'organisme sera compensée par une contribution de l'autre organisme national.

- Les CGSS

Le MNID des agents des Caisses Générales est égal à la moyenne pondérée du MNID de la branche Retraite et du MNID des branches Maladie et Accident du Travail et du MNID de la branche Recouvrement.

Le MLID des agents des caisses générales est égal à la moyenne pondérée du MLID de la branche Retraite et du MLID des branches Maladie et Accident du Travail et du MLID de la branche Recouvrement.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés des CGSS est égal à : $PNID + PLID$

Chaque organisme national versera à la CGSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'Equivalent Temps Plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle augmentation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, induite par le mécanisme de péréquation organisé au niveau de l'organisme sera compensée par une contribution d'un ou des autres organismes nationaux.

Les agents de la CGSS relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à ceux des autres agents de la CGSS.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (Urssaf CN, CNAM, CNAV) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

- **La CSS de Mayotte**

Le MNID des agents de la CSS est égal à la moyenne pondérée du MNID de la branche Retraite et du MNID des branches Maladie et Accident du Travail et du MNID de la branche Recouvrement et du MNID de la branche Famille.

Le MLID des agents de la CSS est égal à la moyenne pondérée du MLID de la branche Retraite et du MLID des branches Maladie et Accident du Travail et du MLID de la branche Recouvrement et du MNID de la branche Famille

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CSS est égal à : $PNID + PLID$

Chaque organisme national versera à la CSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'Equivalent Temps Plein (ETP) relevant de sa branche.

Un mécanisme de compensation sera organisé entre organismes nationaux afin d'assurer la neutralité de ce dispositif pour chacun des organismes nationaux.

Ainsi l'éventuelle augmentation de la charge, pour l'un ou l'autre des organismes nationaux, induite par le mécanisme de péréquation organisé au niveau de l'organisme, sera compensée par une contribution d'un ou des autres organismes nationaux.

- **Les CCSS**

Le MLID des agents des Caisses Communes de Sécurité Sociale tiendra compte des objectifs des branches famille, recouvrement (le cas échéant) et maladie et sera égal à la moyenne pondérée du MLID de la branche Famille et du MLID des branches Maladie et Accidents du Travail et du MLID de la branche Recouvrement.

Le montant total d'intéressement distribué (MTID) des salariés de la CCSS est égal à : $PNID + PLID$

Pour la CCSS, la Branche Maladie réalise les calculs pour l'interbranche.

La CNAM versera à la CCSS une enveloppe correspondant au MTID multiplié par le nombre d'Equivalent Temps Plein (ETP).

Ce régime s'appliquera à la CCSS de la Creuse de façon exceptionnelle sur l'intégralité de l'exercice 2026, nonobstant la date de création de la CCSS de la Creuse au 1^{er} mars 2026.

Les ARS pour leurs personnels de droit privé

Les salariés de droit privé employés dans les Agences Régionales de Santé (ARS) bénéficient de la disposition suivante de l'article 9 du protocole d'accord du 26 janvier 2010, agréé le 15 février, relatif à la mise en place des ARS :

Si la mise en place, dans les agences régionales de santé, d'un dispositif d'intéressement au profit des salariés est envisagée à très court terme, le salarié ne pourra percevoir le produit d'un intéressement sur l'exercice 2010. Dès lors, il bénéficie d'une prime de compensation dont le montant, exprimé en net, correspond à celui de l'intéressement moyen servi dans la branche maladie. Cette prime, dont le montant est proratisé en fonction de l'horaire contractuel de travail et du temps de présence sur l'année 2010 dans l'agence, est versée une fois, au mois de juin 2011. Jusqu'à ce qu'un dispositif d'intéressement ait été mis en place au niveau de l'agence, elle est versée les années suivantes, aux mêmes conditions, son montant étant alors actualisé en fonction de l'évolution de l'intéressement moyen servi dans la branche maladie.

ANNÉE 2026

SOMMAIRE

- 1. LE CHAMP D'APPLICATION
- 2. LA MESURE DE LA PERFORMANCE
 - 2.1 Les indicateurs de la part nationale d'intéressement
 - 2.2 Les indicateurs de la part locale d'intéressement
- 3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

1. LE CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe s'applique :

- aux 21 Unions de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (Urssaf) ;
- aux quatre Caisses Générales de Sécurité Sociale (Cgss) ;
- à la Caisse de Sécurité sociale de Mayotte (Css) ;
- à la Caisse Commune de Sécurité Sociale de Lozère (Ccoss) ;
- à l'Urssaf Caisse Nationale.

2. LA MESURE DE LA PERFORMANCE

Les critères de performance de la branche Recouvrement sont majoritairement issus de la convention d'objectifs et de gestion 2023-2027 et des contrats pluriannuels de gestion qui la déclinent.

Les indicateurs se répartissent en trois thématiques :

- la qualité de service ;
- la maîtrise des risques ;
- la performance économique et sociale.

2.1 Les Indicateurs de la part nationale d'intéressement

Le calcul s'effectue à partir des résultats obtenus sur 10 indicateurs représentatifs.

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Taux de satisfaction globale (tous publics)	82 %	66 %	10 %
	Taux d'appels aboutis (tous publics)	89 %	75 %	15 %
Maîtrise des risques	Montant des redressements LCTI en cumul	5 700 M€	5 300 M€	5 %
	Montant recouvré sur créances LCTI en cumul	424 M€	329 M€	10 %
	Taux de réduction du stock des créances en montant	52,40 %	41,90 %	5 %
	Taux de contrôle des cotisations liquidées en cumul	34,80 %	27,80 %	10 %
	Taux d'évolution de la qualité des déclarations après correction	5,70 %	4,56 %	10 %
Performance économique et sociale	Taux de disponibilité des applications à destination des usagers et partenaires	99,50 %	98 %	10 %
	Taux de mutualisation des achats en intra et interbranche	75 %	65 %	10 %
	Taux de formation des agents	85 %	60 %	15 %

2.2 Les indicateurs de la part locale d'intéressement

Le calcul s'effectue à partir des résultats obtenus sur des indicateurs représentant les priorités de la convention d'objectifs et de gestion et des contrats pluriannuels de gestion de chacun des organismes.

Les indicateurs des **parts locales** se répartissent de la façon suivante :

- 10 indicateurs pour les Urssaf et la CCSSL ;
- 11 indicateurs pour les CGSS de La Réunion et de la Martinique ;
- 10 pour les CGSS de Guadeloupe et de Guyane ;
- 9 indicateurs pour la CSS de Mayotte ;
- 7 indicateurs pour l'Urssaf Caisse nationale.

Spécificités s’agissant des départements et régions d’Outre-Mer :

- Les DROM ne sont pas évalués sur leur part locale d’intéressement sur des indicateurs relatifs à la performance économique et sociale, ces indicateurs n’étant pas calculés sur un périmètre interbranche.
- Il est proposé un tableau par CGSS et CSSM afin de tenir compte :
 - de l’**activité téléphonique** sise à La Réunion, à Mayotte et en Martinique. Pour rappel, la réponse téléphonique de la Guyane et la Guadeloupe est prise en charge par la **Martinique** pour l’arc Antilles Guyane ;
 - de cibles du **contrôle** et de **recouvrement** différentes entre organismes CGSS et CSSM, ainsi que la spécificité de la CSSM (reprise du recouvrement en 2026 et donc pas d’indicateurs en la matière).

2.2.1 Les indicateurs de la part locale Urssaf et de la CCSSL (*) (**)

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Taux de réclamations traitées dans les délais (10j) toutes catégories	90 %	90 % de la cible	15 %
	Note moyenne sur la qualité réponse courriels et téléphonique	17,5	14	15 %
Maîtrise des risques	Qualité de vidage (IQV)	94 %	90% de la cible	5 %
	Taux de régularisations TPE et PME de 10 à 49 salariés	5,60 %	80% de la cible	10 %
	Taux de Récupération des Créances employeurs à un an en montant	93 %	80% de la cible	5 %
	Taux de Récupération des Créances TI à un an en montant	67 %	80% de la cible	5 %
	Taux de comptes créditeurs	3,9 %	110% de la cible	15 %
	Taux de comptes employeurs sans déclarations à 10 jours	1,8 %	120% de la cible	15 %

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Index égalité femmes/hommes***	90 points	75 points	10 %
	Evolution de la consommation d'énergie par rapport à 2021	-20 %	90% de la cible	5 %

(*) La CCSS de Lozère déléguant la gestion du recouvrement à l'Urssaf Languedoc-Roussillon, la part locale recouvrement de la CCSS et la part locale de l'Urssaf sont les mêmes.

(**) Pour la CCSS de Lozère, les dispositions décrites ne s'appliquent que pour la part recouvrement (voir paragraphe sur les dispositions particulières).

(***) Eléments constitutifs de cet indicateur, issus de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 et du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 : Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (40 points) ; Écarts de taux d'augmentations individuelles (20 points) ; Écarts de taux de promotions (15 points) ; Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité (15 points) ; Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (10 points) ; Total 100 points.

2.2.2 Les indicateurs de la part locale de la CGSS de la Martinique

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Taux d'appels aboutis	86,0 %	80% de la cible	5 %
	Qualité réponse téléphonie et courriels	17	14	5 %
	Taux de dématérialisation des paiements	94,0 %	80% de la cible	10 %
Maîtrise des risques	Qualité de vidage (IQV)	90,0 %	90% de la cible	5 %
	Taux de régularisations TPE et PME de 10 à 49 salariés	14,3 %	80% de la cible	10 %
	Taux de Récupération des Créances employeurs à un an en montant	55,0 %	80% de la cible	5 %
	Taux de Récupération des Créances TI à un an en montant	40,0 %	80% de la cible	5 %
	Taux de réduction du stock des créances en montant	35,7 %	80% de la cible	15 %
	Taux de contrôle des cotisations liquidées 2026 (déculmés)	+1 point	80% de la cible	10 %

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
	Taux de comptes créditeurs	7 %	110 % de la cible	15 %
	Taux de comptes employeurs sans déclaration à 10 jours	8 %	120 % de la cible	15 %

2.2.3 Les indicateurs de la part locale de la CGSS de La Réunion

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Taux d'appels aboutis	86%	80% de la cible	5%
	Qualité réponse téléphonie et courriels	17	14	5%
Maîtrise des risques	Taux de dématérialisation des paiements	94%	80% de la cible	10%
	Qualité de vidage (IQV)	90%	90% de la cible	5%
	Taux de régularisations TPE et PME de 10 à 49 salariés	14,30%	80% de la cible	10%
	Taux de Récupération des Créances employeurs à un an en montant	74%	80% de la cible	5%
	Taux de Récupération des Créances TI à un an en montant	40%	80% de la cible	5%
	Taux de réduction du stock des créances en montant	37,20%	80% de la cible	15%
	Taux de contrôle des cotisations liquidées en cumul	14,80%	80% de la cible	10%
	Taux de comptes créditeurs	7%	110% de la cible	15%
	Taux de comptes employeurs sans déclaration à 10 jours	8%	120% de la cible	15%

2.2.4 Les indicateurs de la part locale de la CGSS de la Guadeloupe

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
	Qualité réponse aux courriels	17	14	10%

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Maîtrise des risques	Taux de dématérialisation des paiements	94%	80% de la cible	10%
	Qualité de vidage (IQV)	90%	90% de la cible	5%
	Taux de régularisations TPE et PME de 10 à 49 salariés	14,30%	80% de la cible	10%
	Taux de Récupération des Créances employeurs à un an en montant	55%	80% de la cible	5%
	Taux de Récupération des Créances TI à un an en montant	40%	80% de la cible	5%
	Taux de réduction du stock des créances en montant	37,70%	80% de la cible	15%
	Taux de contrôle des cotisations liquidées 2026 (déculés)	+1 point	80% de la cible	10%
	Taux de comptes créditeurs	7%	110% de la cible	15%
	Taux de comptes employeurs sans déclaration à 10 jours	8%	120% de la cible	15%

2.2.5 Les indicateurs de la part locale de la CGSS de la Guyane

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Maîtrise des risques	Qualité réponse aux courriels	17	14	10%
	Taux de dématérialisation des paiements	94%	80% de la cible	10%
	Qualité de vidage (IQV)	90%	90% de la cible	5%
	Taux de régularisations TPE et PME de 10 à 49 salariés	14,30%	80% de la cible	10%
	Taux de Récupération des Créances employeurs à un an en montant	61%	80% de la cible	5%
	Taux de Récupération des Créances TI à un an en montant	40%	80% de la cible	5%
	Taux de réduction du stock des créances en montant	36,10%	80% de la cible	15%
	Taux de contrôle des cotisations liquidées en cumul	14,80%	80% de la cible	10%

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
	Taux de comptes créditeurs	7%	110% de la cible	15%
	Taux de comptes employeurs sans déclaration à 10 jours	8%	120% de la cible	15%

2.2.6 Les indicateurs de la part locale de la CSS Mayotte

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Taux d'appels aboutis (*)	84%	80% de la cible	20%
	Délais de traitement (hors attente) sur Watt et les médias d'origine usagers.	17j	21j	10%
Maîtrise des risques	Taux de dématérialisation des paiements	94%	80% de la cible	10%
	Qualité de vidage (IQV) (**)	85,0%	90% de la cible	10%
	Traitement des anomalies déclaratives TDRG des exigibilités d'un mois pour la fin du mois considéré	90%	80% de la cible	10%
	Taux de comptes créditeurs	7%	110% de la cible	15%
	Taux de comptes employeurs sans déclaration à 10 jours	8%	120% de la cible	5%
	Taux de régularisation TPE-PME	14,30%	50% de la cible	10%
	Taux de contrôle des cotisations liquidées	14,80%	80% de la cible	10%

2.2.7 Les indicateurs de l'Urssaf Caisse nationale

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Qualité de service	Coefficient moyen de performance des organismes	-	-	20%
	Avancement de 4 projets stratégiques			
	- Transfert de la sécurité sociale des artistes auteurs (SSAA) - 1^{er} avril 2026 : transfert effectif des compétences d'affiliation des artistes-auteurs et du contrôle de leur champ d'activité au réseau du recouvrement ; - 1^{er} juin 2026 : transfert de la mission d'instruction des demandes d'action sociale, sous réserve de la publication du décret d'application - Déployer la DSN de substitution - déployer le compte rendu métier (CRM) de rappel annuel T1 2026 ; - l'objectif est de déployer la DSN de substitution T2 2026 - Définir une feuille de route décarbonation en tenant compte des résultats du bilan carbone 2025 (qui seront intégrés dans Perls au premier trimestre 2026) - Chaque organisme produira un plan de transition avant le 31/12/2026 - <i>Rappels : 2023 premier bilan carbone consolidé au niveau national, constituant la donnée de référence ; 2024 : l'UCN publie sa feuille de route décarbonation ; les Urssaf intègrent des objectifs responsabilité sociale des organisations (RSO)</i> - Début 2026 : les données du bilan carbone 2025 sont remontées dans l'outil Perl's - 31/12/2026 : date limite de transmission de la feuille de route décarbonation locale, intégrant les résultats du bilan carbone 2025" - Mettre en production l'outil de pilotage LCTI (lot 1) au S2 2026	100%	80%	20%
	Note de satisfaction des partenaires	7,9	7	10%
	Taux de disponibilité des applications (internes)	99,30%	97%	10%
Maitrise des risques	Nombre de jours ouverts moyen de financement sécurisé à 100%	15 jours	8 jours	15%

Thème	Indicateur	Cible	Seuil	Pondération
Performance économique et sociale	Taux de réalisation des dialogues de gestion de suivi des contrats pluriannuels de gestion (CPG)	100%	90%	10%
	Index égalité femmes / hommes	97 points	90 points	15%

3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

3.1 Modalités de calcul de la prime individuelle nationale

- **Calcul du montant national distribué**

Le montant national distribué au titre de l'intéressement est obtenu en appliquant à la part nationale de la masse nationale d'intéressement le coefficient national de performance.

$\text{Montant national distribué} = \text{Coefficient national de performance} \times \text{Part nationale de la masse nationale d'intéressement}$

- **Calcul du coefficient national de performance**

Pour chaque indicateur, un taux d'atteinte est calculé en fonction de la cible et du seuil de déclenchement, selon la formule suivante :

- En-dessous du seuil : 0%
- entre la cible et le seuil : $(\text{Valeur de l'indicateur} - \text{Seuil}) / (\text{Cible} - \text{Seuil})$
- au-dessus de la cible : 100%

Nota : en règle générale, le seuil, quand cela est possible, est fixé à hauteur de 80% de la cible.

Chaque indicateur est doté d'une pondération ; le coefficient national de performance est égal à la moyenne pondérée des taux d'atteinte.

Le coefficient national de performance ne donne droit au versement de la prime individuelle nationale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50%.

- **Calcul de la prime individuelle nationale**

Le montant national distribué est réparti uniformément entre l'ensemble des salariés éligibles de la branche recouvrement.

$$\text{Prime individuelle nationale} = \text{Montant national distribué} / \text{Nombre d'ETP éligibles}$$

3.2 Modalités de calcul de la prime individuelle locale

- **Calcul du montant local distribué**

La masse locale d'intéressement d'un organisme est proportionnelle à ses effectifs éligibles.

$$\text{Masse locale d'intéressement} = \text{Part locale de la masse nationale d'intéressement} \times [\text{ETP éligibles (organisme)} / \text{ETP éligibles (branche)}]$$

Chaque organisme reçoit un montant d'intéressement déterminé à partir du coefficient local de performance.

$$\text{Montant local distribué} = \text{Coefficient de performance local} \times \text{Masse locale d'intéressement}$$

- **Calcul du coefficient local de performance**

Pour chaque indicateur, un taux d'atteinte est calculé en fonction de la cible et du seuil de déclenchement.

- en-dessous du seuil : 0%
- entre la cible et le seuil : (Valeur de l'indicateur – Seuil) / (Cible – Seuil)
- au-dessus de la cible : 100%

Le principe général arrêté est de retenir les cibles inscrites dans les contrats pluriannuels de gestion des organismes (« cibles CPG »), dès lors que les CPG sont signés et que ces cibles CPG demeurent plus favorables que celles prévues dans la présente annexe technique. Dans le cas contraire, les cibles prévues dans la présente annexe technique seront appliquées pour le calcul.

Chaque indicateur est doté d'une pondération ; le coefficient local de performance est égal à la moyenne pondérée des taux d'atteinte.

Le coefficient local de performance ne donne droit au versement de la prime individuelle locale d'intéressement qu'au-delà d'un score de 50%.

- **Calcul de la prime individuelle locale d'intéressement**

Le montant local distribué est réparti uniformément entre les salariés éligibles d'un même organisme.

$$\text{Prime individuelle locale} = \text{Montant local distribué} / \text{Nombre ETP éligibles}$$

3.3 Dispositions particulières

3.3.1 Caisses Générales de Sécurité Sociale (CGSS) et Caisse de Sécurité sociale de Mayotte (CSS)

- **Prime nationale d'intéressement**

La prime nationale des agents des CGSS et CSS est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime nationale de la branche Retraite, de la prime nationale des branches Maladie et Accidents du travail et de la prime nationale de la branche Recouvrement.

$$\begin{aligned} \text{Prime nationale (CGSS)} = & \\ & [\text{Prime nationale (Retraite)} \times \text{Nombre d'agents (Retraite)} + \\ & \text{Prime nationale (Maladie et A.T.)} \times \text{Nombre d'agents (Maladie et A.T.)} + \\ & \text{Prime nationale (Recouvrement)} \times \text{Nombre d'agents (Recouvrement)}] \\ & / \text{Nombre d'agents (CGSS)} \end{aligned}$$

- **Prime locale d'intéressement**

La prime locale des agents des CGSS et CSS est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime locale de la branche Retraite, de la prime locale des branches Maladie et Accidents du travail et de la prime locale de la branche Recouvrement.

$$\begin{aligned} \text{Prime locale (CGSS)} = & \\ & [\text{Prime locale (Retraite)} \times \text{Nombre d'agents (Retraite)} + \\ & \text{Prime locale (Maladie et A.T.)} \times \text{Nombre d'agents (Maladie et A.T.)} + \\ & \text{Prime locale (Recouvrement)} \times \text{Nombre d'agents (Recouvrement)}] \\ & / \text{Nombre d'agents (CGSS)} \end{aligned}$$

Chaque organisme national verse aux CGSS et à la CSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime d'intéressement nationale et de la prime d'intéressement locale par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Les agents relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à celle des autres agents.

Le financement de cette prime est assuré par chacune des branches (Recouvrement, Maladie / AT, Retraite) au prorata de leurs effectifs respectifs.

3.3.2 Caisse Commune de Sécurité Sociale de Lozère (CCSS)

- **Prime nationale d'intéressement**

La prime nationale des agents de la CCSS de Lozère est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime nationale de la branche Famille, de la prime nationale des branches Maladie et Accidents du travail et de la prime nationale de la branche Recouvrement.

$$\begin{aligned} \text{Prime nationale (CCSS)} = & \\ & [\text{Prime nationale (Famille)} \times \text{Nombre d'agents (Famille)} + \\ & \text{Prime nationale (Maladie et A.T.)} \times \text{Nombre d'agents (Maladie et A.T.)} + \\ & \text{Prime nationale (Recouvrement)} \times \text{Nombre d'agents (Recouvrement)}] \\ & / \text{Nombre d'agents (CCSS)} \end{aligned}$$

- **Prime locale d'intéressement**

La prime locale des agents de la CCSS de Lozère est égale à la moyenne pondérée par les effectifs de la prime locale de la branche Famille, de la prime locale des branches Maladie et Accidents du travail et de la prime locale de la branche Recouvrement.

$$\begin{aligned} \text{Prime locale (CCSS)} = & \\ & [\text{Prime locale (Famille)} \times \text{Nombre d'agents (Famille)} + \\ & \text{Prime locale (Maladie et A.T.)} \times \text{Nombre d'agents (Maladie et A.T.)} + \\ & \text{Prime locale (Recouvrement)} \times \text{Nombre d'agents (Recouvrement)}] \\ & / \text{Nombre d'agents (CCSS)} \end{aligned}$$

Chaque organisme national verse à la CCSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime d'intéressement nationale et de la prime d'intéressement locale par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Le financement de cette prime est assuré par chacune des branches (Recouvrement, Famille, Maladie/AT) au prorata de leurs effectifs respectifs.

ANNÉE 2026

SOMMAIRE

1. LE CHAMP D'APPLICATION
2. LA MESURE DE LA PERFORMANCE
 - 2.1 Les indicateurs de la part nationale d'intéressement
 - 2.2 Les indicateurs de la part locale d'intéressement
3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

1. LE CHAMP D'APPLICATION

L'accord d'intéressement de la branche retraite concerne tous les organismes ayant en charge la gestion du risque « Vieillesse » du régime général :

- 1.1. les Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail (CARSAT),
- 1.2. les Caisses Générales de Sécurité Sociale (CGSS),
- 1.3. la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse pour sa partie régionale Ile de France (CNAV en Ile de France),
- 1.4. la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse pour ses missions nationales et les organismes rattachés à des CARSAT (Unions Immobilières, Fédérations). Dans les modalités de mise en œuvre de l'intéressement, ces organismes sont considérés comme faisant partie intégrante de leur Caisse de rattachement.
- 1.5. la Caisse de Sécurité Sociale de Mayotte

2. LA MESURE DE LA PERFORMANCE

Remarque liminaire :

La mesure de la performance intégrera – sous forme de neutralisations de périodes et/ou d'abaissements proratisés des objectifs – les impacts de circonstances exceptionnelles lorsque celles-ci auront rendu impossible la réalisation de tout ou partie des activités contribuant à l'atteinte des objectifs.

2.1 Les indicateurs de la part nationale d'intéressement

La mesure de la performance de la branche Retraite s'effectue à l'aide de 10 indicateurs et des objectifs quantifiés qui s'y rapportent, en cohérence avec ceux figurant dans la Convention d'Objectifs et des Gestion. Les indicateurs retenus sur les 3 champs de performance sont les suivants :

Thème	Indicateur	Seuil	Cible	Pondération
Performance économique et sociale	1. Taux de formation des collaborateurs	69%	75%	50
	2. Taux d'évolution de la consommation d'énergie	-15%	-20%	50
Qualité de service	3. Nombre de coproductions réalisées par les assurés de moins de 55 ans	163 000	168 000	50
	4. Taux d'appels téléphoniques entrants aboutis (techniciens + SVI)	82%	87%	50
	5. Nombre de rendez-vous	650 000	750 000	40
	6. Niveau de satisfaction globale des retraités	86%	90%	20
	7. Taux de demandes de droits dérivés déposées en ligne	40%	45%	50
	8. Taux de déploiement de la reconnaissance mutuelle effective	55%	75%	40
Maîtrise des risques et lutte contre la fraude	9. IQPR Standard	86%	89%	20
	10. Montant des indus frauduleux et/ou fautifs constatés ou subis	20 M€	26 M€	50

2.2 Les indicateurs de la part locale d'intéressement

2.2.1 Les indicateurs et objectifs retenus pour les CARSAT, les CGSS et de la CNAV en Ile-de-France

La mesure de la performance des CARSAT, CGSS et CNAV en Ile-de-France s'effectue à l'aide de 10 indicateurs et des objectifs quantifiés qui s'y rapportent, en cohérence avec ceux figurant dans les Contrats Pluriannuels de Gestion. Les indicateurs retenus sur les 3 champs de performance sont les suivants :

Thème	Indicateur	Seuil	Cible	Pondération
Performance économique et sociale	1. Evolution de la productivité	-8% par rapport à l'objectif CPG	Objectif CPG	20
	2. Taux de salariés qui ont suivi un module de formation / sensibilisation sur la diversité et l'inclusion	60%	80%	30
	3. Délais de traitement des DP	Carsat : 73 jours CGSS : 95 jours	Carsat : 68 jours CGSS : 85 jours	40
Qualité de service	4. Taux de demandes de PR traitées en moins de 90 jours	Carsat : 63% CGSS : 45%	Carsat : 72% CGSS : 55%	40
	5. Taux de demandes d'ASPA traitées en moins de 90 jours	Carsat : 56% CGSS : 30%	Carsat : 66% CGSS : 40%	40
	6. Taux des réclamations traitées dans les délais	79%	84%	30
	7. Taux de courriels traités dans les délais (2 jours ouvrés)	Carsat : 81% CGSS : 72%	Carsat : 86% CGSS : 82%	30
	8. Taux de demande d'aides individuelles traitées en 40 jours maximum	87%	92%	40
Maîtrise des risques et lutte contre la fraude	9. IQPR DI	Objectif individuel	Objectif individuel	20
	10. Montant total des préjudices frauduleux et /ou fautifs évités	Objectif CPG	Objectif CPG	30

2.2.2 Les indicateurs et objectifs retenus pour la CNAV et ses missions nationales

La mesure de performance de la CNAV pour ses missions nationales s'effectue à l'aide des 5 indicateurs suivants :

Thème	Indicateur	Seuil	Cible	Pondération
Missions nationales	1. Réussir la transformation numérique	98%	99,2%	50
	Taux de disponibilité des applications (applicatifs usagers et applicatifs agents)			
	2. Améliorer la qualité des dossiers mis en paiement	< ou = à 1,3%	< ou = à 1,1%	20
	Taux d'Incidence Financière des erreurs décelées dans les dossiers mis en paiement (TIF)			
	3. Accroître la performance économique de la Branche	15%	10%	40
	Réduction des écarts de productivité des caisses du réseau (mesure de l'écart-type)			
	4. Optimiser le pilotage et l'organisation des fonctions supports au sein du réseau de la Branche Retraite	60%	65%	50
	Taux de mutualisation des achats en intra et interbranches			
	5. Améliorer les délais d'identification	16 jours	14 jours	50
	Délai moyen de traitement des immatriculations des assurés nés à l'étranger			

2.2.3 Les indicateurs et objectifs retenus pour la CSS de Mayotte

La mesure de performance de la CSS de Mayotte pour sa partie locale s'effectue à l'aide des 10 indicateurs suivants :

Thème	Indicateur	Seuil	Cible	Pondération
Offre de service et satisfaction clients	1. Taux d'appels téléphoniques entrants aboutis (techniciens + SVI)	62%	80%	20
	2. Taux de courriels traités dans les délais (2 jours ouvrés)	79%	83%	20
	3. Taux de RDC réalisés dans les 6 mois	50%	55%	30
Performance opérationnelle	4. Taux de dossiers droits propres notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande	65%	75%	30
	5. Taux de dossiers droits dérivés notifiés dans les 4 mois suivant le dépôt de la demande	62%	74%	30
	6. Taux de dossiers ASPA traités dans un délai de 60 jours	77%	84%	30
	7. Taux de demandes d'aides individuelles traitées en 40 jours maximum	60%	75%	10
	8. Taux des nouveaux bénéficiaires ASPA reçus en Rdv Action Sociale	40%	50%	10
	9. Taux de réponse aux réclamations	76%	83%	10
Performance sociale et environnementale	10. Taux de formation des collaborateurs (agents ayant bénéficié d'une formation)	66%	68%	20

2.3 Seuils de déclenchement du versement des primes d'intéressement

A chaque indicateur est affecté un nombre de points, comme indiqué dans les tableaux ci-dessus.

Le seuil de déclenchement du versement de la « Prime Nationale d'Intéressement » (PNI) et celui relatif au versement de la « Prime Locale d'Intéressement » (PLI) sont fixés à 50 % du total des points mesurables.

3. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

3.1 Prime nationale d'intéressement (PNI)

Elle est attribuée en fonction des performances de la branche sur les 10 indicateurs listés au point 2.1, sous réserve des dispositions particulières applicables aux agents des organismes ayant plusieurs caisses nationales de rattachement (CARSAT, CGSS et CSSM).

Chacun des indicateurs est doté d'un coefficient, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 420 points.

Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50% des points, soit 210 points.

Le montant de la prime nationale d'intéressement sera calculé à partir de la formule :

$$\text{Prime nationale d'intéressement} = \text{masse nationale d'intéressement} \times (\text{nombre de points obtenus par la branche} / \text{nombre de points théorique maximum})$$

3.2 Prime locale d'intéressement (PLI)

3.2.1. Pour les CARSAT, les CGSS, la CNAV en Ile de France et la CSS de Mayotte

La prime locale est attribuée en fonction de la performance des organismes sur les indicateurs retenus dans la part locale :

- Pour les Carsat, les CGSS et la Cnav en Ile de France : indicateurs listés au point 2.2.1
- Pour la CSS de Mayotte : indicateurs listés au point 2.2.3

La masse d'intéressement réservée aux organismes de la branche retraite visés est répartie entre chaque organisme au prorata des effectifs rémunérés en équivalent temps plein de l'exercice précédent.

Le montant de la prime locale d'intéressement est calculé à partir de la formule :

Prime locale d'intéressement = masse d'intéressement réservée à l'organisme x (nombre de points obtenus par la caisse pour ses indicateurs régionaux/nombre de points théorique maximum) / nombre d'agents de l'organisme.

3.2.2. Pour la CNAV sur ses missions nationales

Chacun des indicateurs (cf point 2.2.2) est doté d'un coefficient, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 210 points. Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50 % des points, soit 105 points.

Le montant de la prime locale d'intéressement, qui correspond à la performance des missions nationales, est calculé à partir de la formule :

Prime locale d'intéressement = masse d'intéressement réservée à la CNAV pour son activité nationale x (nombre de points obtenus par la CNAV pour son activité nationale / nombre de points théorique maximum) / nombre d'agents des services nationaux.

3.3 Dispositions particulières applicables à certaines catégories

Afin d'éviter des disparités au sein d'un même organisme des dispositions particulières sont prévues pour les caisses ayant plusieurs caisses nationales de rattachement :

- * Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail
- * Caisses générales de Sécurité Sociale
- * Caisse de Sécurité Sociale de Mayotte

3.3.1 Pour les CARSAT

La prime nationale d'intéressement (PNI) des agents des CARSAT est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche Retraite et de la prime nationale d'intéressement de la branche Maladie :

Prime nationale d'intéressement de la CARSAT = (prime nationale d'intéressement de la branche Retraite * nombre d'agents de la branche Retraite) + (prime nationale d'intéressement de la branche Maladie * nombre d'agents de la branche Maladie) / Nombre d'agents de l'organisme.

La prime locale est attribuée en fonction de la performance des organismes sur les indicateurs retenus dans la part locale : cf indicateurs listés au point 2.2.1. Chacun des indicateurs est doté d'un coefficient, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 320 points. Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50% des points, soit 160 points.

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche Retraite et de la prime locale d'intéressement de la branche Maladie :

$$\text{Prime locale d'intéressement de la CARSAT} = (\text{prime locale d'intéressement de la branche Retraite} * \text{nombre d'agents de la branche Retraite}) + (\text{prime locale d'intéressement de la branche Maladie} * \text{nombre d'agents de la branche Maladie}) / \text{Nombre d'agents de l'organisme.}$$

Chaque organisme national versera à la CARSAT une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

3.3.2 Pour les CGSS :

La prime nationale d'intéressement des agents des caisses générales est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche Retraite, de la prime nationale d'intéressement de la branche Maladie et de la prime nationale d'intéressement de la branche Recouvrement.

$$\text{Prime nationale d'intéressement de la CGSS} = (\text{prime nationale d'intéressement de la branche Retraite} * \text{nombre d'agents de la branche Retraite}) + (\text{prime nationale d'intéressement de la branche Maladie} * \text{nombre d'agents de la branche Maladie}) + (\text{prime nationale d'intéressement de la branche Recouvrement} * \text{nombre d'agents de la branche Recouvrement}) / \text{nombre d'agents de la CGSS.}$$

La prime locale est attribuée en fonction de la performance des organismes sur les indicateurs retenus dans la part locale : cf indicateurs listés au point 2.2.1. Chacun des indicateurs est doté d'un coefficient, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 320 points. Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50% des points, soit 160 points.

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche Retraite, de la prime locale d'intéressement de la branche Maladie et de la prime locale d'intéressement de la branche Recouvrement.

Prime locale d'intéressement de la CGSS = (prime locale d'intéressement de la branche Retraite * nombre d'agents de la branche Retraite) + (prime locale d'intéressement de la branche Maladie * nombre d'agents de la branche Maladie) + (prime locale d'intéressement de la branche Recouvrement * nombre d'agents de la branche Recouvrement) / Nombre d'agents de la CGSS.

Chaque organisme national versera à la CGSS une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Les agents de la CGSS relevant de la branche des exploitants agricoles recevront une prime identique à ceux des autres agents de la CGSS.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (UCN, CNAMTS, CNAV) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

3.3.3 Pour la CSS de Mayotte :

La prime nationale d'intéressement des agents de la Caisse de Sécurité Sociale de Mayotte est égale à la moyenne pondérée de la prime nationale d'intéressement de la branche Retraite, de la prime nationale d'intéressement de la branche Maladie, de la prime nationale d'intéressement de la branche Recouvrement et de la prime nationale d'intéressement de la branche Famille.

Prime nationale d'intéressement de la CSSM = (prime nationale d'intéressement de la branche Retraite * nombre d'agents de la branche Retraite) + (prime nationale d'intéressement de la branche Maladie * nombre d'agents de la branche Maladie) + (prime nationale d'intéressement de la branche Recouvrement * nombre d'agents de la branche Recouvrement) + (prime nationale d'intéressement de la branche Famille * nombre d'agents de la branche Famille) / nombre d'agents de la CSSM.

La prime locale est attribuée en fonction de la performance des organismes sur les indicateurs retenus dans la part locale : cf indicateurs listés au point 2.2.3. Chacun des indicateurs est doté d'un coefficient, le maximum théorique de points pouvant être réalisé est de 210 points. Le seuil de déclenchement de la participation est fixé à 50% des points, soit 105 points.

Des dispositions analogues à la prime nationale d'intéressement sont mises en œuvre pour la prime locale d'intéressement dont le montant est égal à la moyenne pondérée de la prime locale d'intéressement de la branche Retraite, de la prime locale d'intéressement de la branche Maladie, de la prime locale d'intéressement de la branche Recouvrement et de la prime locale d'intéressement de la branche Famille.

Prime locale d'intéressement de la CSSM = (prime locale d'intéressement de la branche Retraite * nombre d'agents de la branche Retraite) + (prime locale d'intéressement de la branche Maladie * nombre d'agents de la branche Maladie) + (prime locale d'intéressement de la branche Recouvrement * nombre d'agents de la branche Recouvrement) + (prime locale d'intéressement de la branche Famille * nombre d'agents de la branche Famille) / Nombre d'agents de la CSSM.

Chaque organisme national versera à la CSSM une enveloppe correspondant au produit du montant moyen de la prime nationale d'intéressement et de la prime locale d'intéressement par le nombre d'agents relevant de sa branche.

Le financement de cette prime sera assuré par chacune des branches (UCN, CNAMTS, CNAV et CNAF) au prorata de leurs effectifs spécifiques.

3.3.4 Pour la CNAV :

La prime nationale d'intéressement qui sera versée aux agents de la CNAV sera calculée conformément aux dispositions du paragraphe 3.1.

La prime locale d'intéressement des agents relevant des activités régionales est égale à la masse d'intéressement réservée à la CNAV-IDF pour ses activités régionales * (nombre de points obtenus par la CNAV-IDF pour ses activités régionales / nombre de points théorique maximum).

La prime locale d'intéressement des agents relevant des activités nationales de la CNAV est égale à la masse d'intéressement réservée à la CNAV pour ses activités nationales x (nombre de points obtenus par la CNAV pour ses activités nationales / nombre de points théorique maximum).

La prime locale d'intéressement versée à chaque agent de la CNAV résulte de la moyenne pondérée des primes locales d'intéressement = (prime locale d'intéressement des agents affectés aux activités régionales * nombre d'agents relevant des activités régionales) + (prime locale d'intéressement des agents relevant des activités nationales * nombre d'agents relevant des activités nationales) / Nombre d'agents de l'organisme.

1. Champ d'application

La présente annexe vise l'Institut 4.10.

2. Modalités de calcul et financement de l'intéressement

Le financement de l'intéressement est assuré par les ressources propres de l'Institut.

Le montant maximum théorique de la prime d'intéressement par ETP, pour la part nationale et pour la part locale, sera déterminé par le rapport entre la masse nationale d'intéressement et le nombre d'ETP de l'Institut éligibles selon le protocole d'accord.

Le montant réel de la prime distribuée par ETP est déterminé, pour la part nationale et pour la part locale, en multipliant le montant maximum théorique défini au précédent alinéa par le coefficient de performance résultant des pondérations et réalisations des indicateurs décrits au point 3.

3. Mesure de la performance

Considérant que les missions dévolues à l'Institut 4.10 concourent à la réalisation des objectifs des branches et des organismes du régime général ; qu'elles concernent les salariés de l'institution ;

Considérant que l'Institut est un acteur essentiel dans la mise en œuvre des orientations stratégiques nationales et locales en matière de politique de formation ;

Considérant que l'Institut doit assurer une offre de service de qualité répondant aux besoins des branches et des organismes tout en garantissant une efficience de sa gestion ;

Considérant que l'efficacité de l'activité de gestion administrative assurée par l'Institut dans le cadre de ses missions impacte les relations entre les organismes et l'OPCO ;

Considérant que les données financières et pédagogiques relatives à l'activité de l'Institut sont nécessaires à l'Ucanss pour l'exercice de ses missions en matière de politiques de formation ;

La performance de l'Institut doit se mesurer au regard de l'atteinte des objectifs des différentes branches et d'indicateurs portant sur le niveau de satisfaction des utilisateurs, la performance économique, la qualité de l'offre et la relation client.

3.1 Synthèse des indicateurs et de leur pondération

Part nationale (50%)					
Moyenne pondérée par les effectifs des coefficients de performance des parts nationales de branche.					
Part locale (50%)					
N°	Indicateur	Cible 2025	Cible 2026	Seuil de Déclenchement 2026	Pondération 2026
Qualité de service – Niveau de satisfaction des utilisateurs (40%)					
1	Note de satisfaction attribuée par les caisses nationales mesurant la qualité de service	7,9	7,9	7,4	9%
2	Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de l'offre sur mesure de l'Institut	7,9	8	7,5	6%
3	Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de la gestion administrative	7,5	7,7	7,2	6%
4	Note de satisfaction attribuée par l'évaluation des stagiaires sur l'ensemble de l'offre	8,2	8,2	7,5	6%
5	Note de satisfaction attribuée par les organismes sur le déroulement des jurys CQP	7,6	7,6	7	5%
6	Note de satisfaction attribuée par les clients sur l'offre de service	7,3	7,3	7	8%
Performance économique et sociale (40%)					
7	Evolution du montant des charges de structure	23 490 k€	22 492 k€	24 740 k€	14%
8	Evolution du taux des charges d'activité rapportées au montant des recettes de formation	32%	32%	34%	13%
9	Chiffre d'affaires de l'offre sur mesure	1.8M€	1.9M€	1,5M€	4%
10	Atteinte de l'Index égalité homme/femme	94/100	97/100	90/100	4%
11	Transmission mensuelle du tableau de bord de production à l'Ucanss le 15 du mois	100%	100%	-	5%
Qualité de l'offre et relation client (20%)					
12	Taux de bilans pédagogiques envoyés sur l'ensemble des dispositifs de l'offre nationale au 28 février N+1	100%	100%	-	5%
13	Taux de traitement des réclamations clients dans un délai de 8 jours	95%	98%	85%	4%
14	Taux d'appel des stagiaires à l'assistance technique - classe virtuelle	5%	4%	5%	4%
15	Taux d'organismes ayant bénéficié d'un contact CRC	90%	95%	85%	7%

3.2 Coefficient de performance de la part nationale

Le coefficient de performance de la part nationale est égal à la moyenne pondérée par les effectifs des coefficients de performances des parts nationales de branche selon la formule suivante :

Coefficient de performance de la part nationale d'intéressement de l'Institut 4.10 = (coefficient de performance de la part nationale de la branche retraite x nombre d'agents de la branche retraite + coefficient de performance de la part nationale de la branche maladie et accidents du travail x nombre d'agents de la branche maladie et accidents du travail + coefficient de performance de la part nationale de la branche famille x nombre d'agents de la branche famille + coefficient de performance de la part nationale de la branche recouvrement x nombre d'agents de la branche recouvrement + coefficient de performance de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie x nombre d'agents de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie) / nombre total d'agents des branches.

3.3 Coefficient de performance de la part locale

Afin de moduler le poids des différents critères en fonction de leur importance dans l'amélioration de la performance, le résultat obtenu pour chacune des dimensions de la performance et pour chaque indicateur fait l'objet d'une pondération.

3.3.1 Qualité de service – Niveau de satisfaction des utilisateurs

➤ **Indicateur n°1 : Note de satisfaction attribuée par les caisses nationales mesurant la qualité de service**

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7.9), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7.4, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35%. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur ® en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = [(n-7) * 65/0.9] + 35$$

➤ **Indicateur n°2 : Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de l'offre sur mesure de l'Institut**

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 8), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7.5, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35%. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur ® en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = [(n-7) * 65/1] + 35$$

➤ **Indicateur n°3 : Note de satisfaction attribuée par les organismes mesurant la qualité de la gestion administrative de l'Institut**

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7,7), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7,2, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35%. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur ® en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = [(n-7) * 65/0.7] + 35$$

➤ **Indicateur n°4 : Note de satisfaction attribuée par l'évaluation des stagiaires sur l'ensemble de l'offre déployée par l'Institut**

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 8,2), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7,5, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35%. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur ® en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = [(n-7) * 65 / 1.2] + 35$$

➤ **Indicateur n°5 : Note de satisfaction attribuée par les organismes sur le déroulement des jurys CQP**

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7,7), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35%. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur ® en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = [(n-7) * 65 / 0.7] + 35$$

➤ **Indicateur n°6 : Note de satisfaction attribuée par les clients sur l'offre de service**

Si la cible est atteinte (note supérieure ou égale à 7,6), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à une note de 7, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 35%. Si la note (n) est comprise entre le seuil de déclenchement et la cible, le taux de réalisation de l'indicateur ® en pourcentage se calcule dans une logique de proportionnalité selon la formule suivante :

$$R = [(n-7) * 65 / 0.6] + 35$$

3.3.2 Performance économique et sociale

➤ **Indicateur n°7 : Evolution du montant des charges de structure en 2026**

Si la cible est atteinte (montant des charges de structure de 22 492 K€ ou moins) sur l'exercice, l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à 24 740 K€, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50%.

➤ **Indicateur n°8 : Evolution du taux des charges d'activité rapportées au montant des recettes de formation**

Si la cible est atteinte (taux de charge d'activité de 32% ou moins), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à 34%, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50%.

➤ **Indicateur n°9 : Chiffre d'affaires de l'offre sur mesure**

Si la cible est atteinte (chiffre d'affaires de 1.9 M€ ou plus sur l'exercice), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à 1,5M€, qui correspond à une réalisation de l'indicateur de 50%.

➤ **Indicateur n°10 : Atteinte de l'objectif lié à l'Index égalité homme/femme**

Si la cible est atteinte (score d'atteinte de l'index égalité homme/femme de 97% ou plus), l'indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à 90%.

➤ **Indicateur n°11 : Transmission mensuelle du tableau de bord de production à l’Ucanss le 15 du mois.** Si la cible est atteinte l’indicateur est réalisé à 100%.

3.3.3 Qualité de l’offre et relation client

➤ **Indicateur n°12 : Taux de bilans pédagogiques envoyés sur l’ensemble des dispositifs de l’offre nationale**

Ce taux se calcule selon la formule suivante : nombre de bilans pédagogiques envoyés au 28 février 2020 / nombre de dispositifs de l’offre nationale déployés sur l’année 2026. Si la cible est atteinte, l’objectif est rempli à 100%.

➤ **Indicateur n°13 : Taux de traitement des réclamations client dans un délai de 8 jours**

Si la cible est atteinte (taux de traitement des réclamations client dans un délai de 8 jours, de 98% ou plus sur l’exercice), l’indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à 85%, qui correspond à une réalisation de l’indicateur de 50%.

➤ **Indicateur n°14 : Taux d’appel des stagiaires à l’assistance technique - classe virtuelle**

Si la cible est atteinte (Taux d’appel des stagiaires à l’assistance technique, de 4% ou moins sur l’exercice), l’indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à 5%, qui correspond à une réalisation de l’indicateur de 50%.

➤ **Indicateur n°15 : Taux d’organismes ayant bénéficié d’un contact CRC.**

Si la cible est atteinte (Taux d’organismes ayant bénéficié d’un contact CRC, de 95% ou plus sur l’exercice), l’indicateur est réalisé à 100%. Le seuil de déclenchement est fixé à 85%, qui correspond à une réalisation de l’indicateur de 50%.

Le coefficient de performance de la part locale ne donne droit au versement de la prime individuelle locale d’intéressement qu’au-delà d’un score de 50%.

Convention collective nationale

IDCC : 653 | **PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE DES SERVICES
EXTÉRIEURS DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**
(27 mars 1972)

Protocole d'accord du 10 juin 2026 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2026

NOR : ASET2650642M

IDCC : 653

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

FFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FBA CFTD ;

UNSA banques et assurances ;

CFE-CGC assurance,

d'autre part,

Vu les articles 30, 31.b et 33 de la convention collective nationale du 27 mars 1972,

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail,

Vu l'article 7 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 18 février 2026,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème des rémunérations minimales annuelles

1° Dans le cadre de l'article 30 de la convention collective nationale du 27 mars 1972, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2026, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 30 et 31 de la CCN du 27 mars 1972.

Article 2 | *Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ce principe est défini à l'article 7.1 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 18 février 2026.

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Il est rappelé les dispositions de l'article 7.2 « Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes » de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 18 février 2026, et notamment le 7.2.2 « au niveau de l'entreprise » :

- le diagnostic des écarts de rémunération injustifiés est mené au sein de chaque entreprise, sur la base des éléments fournis par l'entreprise et prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- les entreprises d'au moins cinquante salariées publient chaque année l'index d'égalité salariale calculé selon les modalités prévues par les dispositions réglementaires en vigueur. En application de l'article L. 1142-10 du code du travail, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs définis par la loi, se situent en deçà du niveau de 75 points défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière ;
- la poursuite des mesures prises par les entreprises, parmi lesquelles doivent figurer des mesures de rattrapage salarial si des écarts non justifiés sont encore constatés (telles qu'enveloppe dédiée aux rattrapages des écarts constatés, commission de suivi spécifique, revue de personnel...), vise l'atteinte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, obligation de résultat désormais posée par la loi.

Afin de supprimer ces écarts salariaux injustifiés, les entreprises prendront les actions correctives nécessaires (accords, plans, budgets dédiés...) dans le cadre de l'animation de leur dialogue social et de leur politique salariale.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de confier à l'OEMA une étude qualitative sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche des sociétés d'assurances de manière à identifier les mesures de suppression des écarts injustifiés mises en place dans les entreprises et celles qui seraient à développer pour y parvenir. Les résultats de cette étude seront communiqués aux partenaires sociaux.

Article 3 | *Revalorisation du Smic*

Conformément à l'article L. 2241-10 du code du travail, modifié par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, dans l'hypothèse où le premier niveau de la rémunération minimale annuelle (RMA) serait inférieur au Smic, les partenaires sociaux se réuniront dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Paris, le 10 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe Rémunérations minimales annuelles à effet du 1^{er} janvier 2026

(En euros.)

Classification	Montant
Salarié commercial niveau I	22 680
Salarié commercial niveau II	23 000

Avenant du 21 mai 2026 relatif à l'actualisation de la convention collective

NOR : ASET2650676M

IDCC : 1408

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

FF3C,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FCE CFDT ;

FEETS FO ;

CAT ;

CFE-CGC pétrole,

d'autre part,

Préambule

Les organisations patronales et salariales représentatives ont engagé des négociations ayant pour objet l'actualisation de la convention collective.

Elles sont parvenues à l'accord suivant. En conséquence, il est convenu ce qui suit :

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

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 décembre 1985 (IDCC 1408), initialement intitulée « Négoce de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers », et, depuis un accord du 13 mars 2025, intitulée « Distribution, logistique et services des énergies de proximité », conformément à son champ d'application conventionnel en vigueur.

Article 2 | Stipulations propres aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas que des dispositions particulières soient adoptées pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Chapitre I^{er} de la CCN, article 1^{er} « Champ d'application »

L'article 1^{er} « Champ d'application » du chapitre I^{er} « Dispositions communes applicables à l'ensemble des salariés » de la convention collective tel qu'il résulte de l'accord du 13 mars 2025 est complété par un 5^e tiret ainsi rédigé :

« – et du personnel doté du statut de VRP. »

Article 4 | Chapitre I^{er} de la CCN, article 3 « Révision et dénonciation »

À l'article 3 « Révision et dénonciation » du chapitre I^{er} « Dispositions communes applicables à l'ensemble des salariés », les articles L. 132-8 et L. 132-10 du code du travail sont respectivement remplacés par les articles L. 2261-9 et L. 2231-6 du code du travail.

Article 5 | Chapitre I^{er} de la CCN, article 5 « Droit syndical »

À l'article 5 « Droit syndical » du chapitre I^{er} « Dispositions communes applicables à l'ensemble des salariés », au dernier alinéa, les articles L. 412-7 et L. 412-8 du code du travail sont respectivement remplacés par les articles L. 2142-2 et L. 2142-4 du code du travail.

Article 6 | Chapitre I^{er} de la CCN, article 6 « Exercice du droit syndical dans les entreprises »

À l'article 6 « Exercice du droit syndical dans les entreprises » du chapitre I^{er} « Dispositions communes applicables à l'ensemble des salariés », au paragraphe a) « Droit syndical », à l'alinéa 2 : « des délégués du personnel et comité d'entreprise » est remplacé par « au comité social et économique ».

Au 6^e alinéa, à la 2^e phrase, « un délégué du personnel » est remplacé par « un représentant du personnel au comité social et économique ».

Au dernier alinéa de ce paragraphe « a) Droit syndical », l'article L. 412-20 du code du travail est remplacé par l'article L. 2143-13 du code du travail.

Au « b) Participation aux commissions paritaires professionnelles instituées par la présente convention » de cet article 6, au dernier alinéa, « selon l'accord du 20 avril 1983 joint en annexe, ou ses avenants » est remplacé par « selon les accords conventionnels en vigueur ».

Article 7 | Chapitre I^{er} de la CCN, article 7 « Délégués du personnel »

À l'article 7 « Délégués du personnel » du chapitre I^{er} « Dispositions communes applicables à l'ensemble des salariés » :

Le titre de l'article 7 devient « Comité social et économique dans les entreprises de moins de 50 salariés ».

L'alinéa 1^{er} de l'article 7 est désormais rédigé ainsi :

« Le personnel élit un comité social et économique dans toutes les entreprises employant au moins 11 salariés. Ce seuil d'effectif est atteint si l'entreprise a employé au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs. »

À l'alinéa 2 de cet article 7 « Chaque année » est remplacé par « Tous les 4 ans ».

À l'alinéa 5 de cet article 7, l'article L. 424-1 du code du travail est remplacé par « l'article L. 2315-7 du code du travail ».

À l'avant-dernier alinéa de cet article 7 « par les délégués du personnel » est remplacé par « les représentants du personnel ».

Le dernier alinéa « Tout licenciement d'un délégué du personnel est soumis pour avis au comité d'entreprise et ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail » est abrogé et remplacé par :

« Le licenciement d'un représentant du personnel au comité social et économique est soumis, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, à l'avis de ce dernier, et pour l'ensemble des élus au comité social et économique, à l'autorisation de l'inspection du travail. »

Article 8 | Chapitre I^{er} de la CCN, article 8 « Comité d'entreprise »

Le titre de l'article 8 « Comité d'entreprise » du chapitre I^{er} « Dispositions communes applicables à l'ensemble des salariés » devient « Comité social et économique dans les entreprises d'au moins 50 salariés ».

Le 1^{er} alinéa de cet article 8 est désormais rédigé ainsi :

« Un comité social et économique est constitué dans les entreprises employant au moins 50 salariés sur 12 mois consécutifs (ou des comités sociaux d'établissement et un comité social et économique central dans les conditions prévues par la réglementation). »

À l'alinéa 2 de cet article 8 « tous les 2 ans » est remplacé par « tous les 4 ans » ; à cet alinéa « du comité d'entreprise » est remplacé par « du comité social et économique ».

À l'alinéa 3 de cet article 8 « en l'absence de comité d'entreprise » est remplacé par « en l'absence de comité social et économique ».

L'article L. 432-9 du code du travail est remplacé par l'article L. 2312-81 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 8 est désormais rédigé ainsi :

« Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité social et économique bénéficient du crédit d'heures de délégation alloué par les textes légaux (art.s L. 2315-7 et R. 2314-1 du code du travail). Il leur est reconnu dans le cadre de leurs fonctions une liberté générale de déplacement sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. Le comité social et économique peut se faire assister d'experts extérieurs à l'entreprise dans les conditions définies par l'article L. 2315-78 du code du travail. »

Article 9 | Chapitre I^{er} de la CCN, article 9 « Embauchage »

À l'article 9 « Embauchage » du chapitre I^{er} « Dispositions communes applicables à l'ensemble des salariés », à l'alinéa 6, il est ajouté à la fin de cet alinéa :

« En outre, les informations prévues par le décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023 contenues dans l'article R. 1221-34 du code du travail sont ajoutées. »

À l'avant-dernier alinéa de cet article 9 « la visite médicale d'embauche » est remplacée par « la visite d'information et de prévention (VIP) ».

Article 10 | Chapitre I^{er} de la CCN, article 10 « Hygiène, sécurité et conditions de travail »

L'article 10 « Hygiène, sécurité et conditions de travail » du chapitre I^{er} « Dispositions communes applicables à l'ensemble des salariés » est remplacé par la rédaction suivante :

« Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales relatives à la santé physique et mentale et à la sécurité du travail.

Conformément à la loi, des commissions santé sécurité et conditions de travail sont mises en place au niveau du comité social et économique dans les conditions définies par les dispositions légales.

Il en est de même pour les dispositions relatives aux crédits d'heures et à la formation obligatoire des représentants du personnel. »

Les 2 derniers alinéas de l'article 10 demeurent inchangés sauf la référence à l'article L. 231-1 du code du travail qui est remplacée par l'article L. 4131-1 du code du travail.

Article 11 | Chapitre I^{er} de la CCN, article 11 « Visite médicale du travail »

L'article 11 « Visite médicale du travail » du chapitre I^{er} « Dispositions communes applicables à l'ensemble des salariés » est remplacé par la rédaction suivante :

« Tout salarié doit bénéficier des examens médicaux dans les conditions définies par la loi. Il peut bénéficier, à sa demande, d'une visite médicale auprès de la médecine du travail.

Les frais de la visite médicale obligatoire effectuée à l'occasion du renouvellement du permis de conduire utilisé à titre professionnel sont pris en charge par l'employeur. »

Article 12 | Chapitre I^{er} de la CCN, article 13 « Durée du travail »

À l'article 13 « Durée du travail » du chapitre I^{er} « Dispositions communes applicables à l'ensemble des salariés », au paragraphe « b) Travail de nuit », dans le paragraphe consacré à la « Durée maximale du travail de nuit », la 2^e phrase est désormais rédigée ainsi :

« Elle peut, toutefois, être portée à 10 heures pour tous les travailleurs de nuit lorsqu'il y a nécessité d'assurer la continuité du service pour le client ».

Au paragraphe « c) Durée maximale quotidienne de travail » de cet article 13, au 1^{er} alinéa « à l'article L. 212-1 alinéa 2 sur la base de l'article D. 212-16 » est remplacé par « à l'article L. 3121-19 code du travail ».

Au paragraphe « d) Heures supplémentaires » de cet article 13, le titre du 1^{er} paragraphe est désormais rédigé ainsi « Heures supplémentaires à l'intérieur du contingent annuel applicable » à la place de « Heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspecteur du travail ». Dans ce même paragraphe, la portion de phrase suivante « et s'ils existent, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel » est remplacée par « et s'il existe, du comité social et économique ».

Le titre du 2^e paragraphe de ce paragraphe « d) Heures supplémentaires », intitulé « Heures supplémentaires non soumises à autorisation de l'inspecteur du travail, spécifiques aux entreprises appliquant la réduction de la durée légale du travail à 35 heures prévue par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 » est remplacé par « Heures supplémentaires dans le cadre du contingent annuel applicable, spécifiques aux entreprises appliquant la réduction de la durée légale du travail à 35 heures prévue par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998. »

Le titre du 3^e paragraphe de ce paragraphe « d) Heures supplémentaires », intitulé « Heures supplémentaires soumises à autorisation de l'inspecteur du travail » est remplacé par « Heures supplémentaires au-delà du contingent annuel applicable » ; et le texte de ce paragraphe est désormais rédigé ainsi :

« Au-delà du contingent annuel applicable, les heures supplémentaires ne pourront être effectuées qu'après avis, s'il existe, du comité social et économique conformément aux dispositions légales. »

Le paragraphe intitulé « Rémunération des heures supplémentaires » de ce paragraphe « d) Heures supplémentaires » est modifié en son 1^{er} alinéa en supprimant « quelles soient ou non soumises à autorisation administrative ».

Et au dernier alinéa de ce paragraphe, « En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement » est remplacé par « En l'absence de comité social et économique ».

Enfin, au paragraphe « Information » de ce paragraphe « d) Heures supplémentaires », la rédaction est désormais la suivante :

« Le comité social et économique est informé semestriellement de la situation des heures supplémentaires. »

Article 13 | Chapitre I^{er} de la CCN, article 13 bis « Repos compensateurs pour heures supplémentaires »

Le titre de l'article 13 bis « Repos compensateurs pour heures supplémentaires » du chapitre I^{er} « Dispositions communes applicables à l'ensemble des salariés » devient « Contrepartie obligatoire en repos ».

À l'article 13 bis, au 2^e alinéa, « Le repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 » est remplacé par « La contribution obligatoire sous forme de repos prévue par l'article L. 3121-38 du code du travail ».

Le 4^e alinéa de cet article 13 bis est désormais rédigé ainsi :

« Le droit à la contrepartie obligatoire sous forme de repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos calculée suivant les modalités prévues par la réglementation atteint 7 heures. »

Au 7^e alinéa de cet article 13 bis, « après consultation des délégués du personnel s'ils existent » est remplacé par « après consultation du comité social et économique s'il existe ».

Article 14 | Chapitre I^{er} de la CCN, article 14 « Repos journalier et hebdomadaire »

À l'article 14 « Repos journalier et hebdomadaire » du chapitre I^{er} « Dispositions communes applicables à l'ensemble des salariés », au paragraphe « a) Repos journaliers », au tiret intitulé « Travail posté », « Sous réserve de l'article R. 212-13 du code du travail » est remplacé par « Sous réserve de la réglementation relative au travail par équipes successives selon un cycle continu ».

Article 15 | Chapitre I^{er} de la CCN, article 15 « Jours fériés »

À l'article 15 « Jours fériés » du chapitre I^{er} « Dispositions communes applicables à l'ensemble des salariés », au paragraphe c) la mention « (art. L. 22-1-1) » est remplacée par « (art. L. 3133-2 du code travail) ».

Le 1^{er} alinéa du paragraphe c) est désormais rédigé ainsi :

« Pour les salariés justifiant d'un mois de présence dans l'entreprise, le chômage de ces jours fériés ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération habituellement servie. »

Article 16 | Chapitre I^{er} de la CCN, article 16 « Congés payés »

À l'article 16 « Congés payés » du chapitre I^{er} « Dispositions communes applicables à l'ensemble des salariés », à l'alinéa 3 « l'article L. 223-8 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 3141-23 du code du travail ».

À l'alinéa suivant, la dernière phrase : « Le calendrier des départs ne peut être modifié dans un délai d'un mois avant la date prévue de départ du salarié (art. L. 223-7) » est désormais rédigée ainsi :

« Sous réserve de l'article L. 3141-16 2° du code du travail, le calendrier des départs ne peut être modifié dans un délai de moins d'un mois avant la date prévue de départ du salarié. »

À la fin de cet article 16, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé « Pour déterminer la durée des congés payés acquis, il est tenu compte de la réglementation sur le droit à congés payés en cas de maladie ».

Article 17 | Chapitre I^{er} de la CCN, article 17 « Ancienneté »

À l'article 17 « Ancienneté » du chapitre I^{er} « Dispositions communes applicables à l'ensemble des salariés », à la fin du 1^{er} alinéa, « ou des dispositions prévues à l'article L. 122-12 du code du travail » est remplacé par « ou des dispositions prévues à l'article L. 1224-1 du code du travail ».

Au 5^e tiret de cet article, « sans que le contrat ait été résilié » est abrogé par application de l'article L. 1226-7 dernier alinéa du code du travail.

Article 18 | Chapitre I^{er} de la CCN, article 20 « Appel sous les drapeaux »

Les deux premiers alinéas de l'article 20 « Appel sous les drapeaux » du chapitre I^{er} « Dispositions communes applicables à l'ensemble des salariés » sont abrogés.

Le 3^e alinéa de cet article 20 est désormais rédigé ainsi :

« Si un salarié se trouve rappelé sous les drapeaux d'une manière obligatoire, le contrat de travail ne peut être rompu de ce fait. »

Article 19 | Chapitre I^{er} de la CCN, article 21 « Licenciement pour motif économique »

À l'article 21 « Licenciement pour motif économique » du chapitre I^{er} « Dispositions communes applicables à l'ensemble des salariés » :

Au 1^{er} alinéa, « le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel » est remplacé par « le comité social et économique ».

Au 2^e alinéa, après « ...l'ancienneté dans l'entreprise » il est ajouté : « ainsi que la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des salariés en situation de handicap et des salariés âgés ».

Article 20 | Chapitre I^{er} de la CCN, article 23 « Maternité et congé parental »

À l'article 23 « Maternité et congé parental » du chapitre I^{er} « Dispositions communes applicables à l'ensemble des salariés », au dernier alinéa la mention « dans les conditions prévues à l'article L. 122-28-1 du code du travail » est remplacée par « dans les conditions prévues à l'article L. 1225-47 du code du travail ».

Article 21 | Chapitre I^{er} de la CCN, article 24 « Formation »

À l'article 24 « Formation » du chapitre I^{er} « Dispositions communes applicables à l'ensemble des salariés », à l'alinéa 2 « de l'article 930-1 et suivants » est remplacé par « de l'article L. 6321-1 ».

Au dernier alinéa de cet article, « ...le comité d'entreprise » est remplacé par « le comité social et économique ».

Article 22 | Chapitre I^{er} de la CCN, article 25 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation »

À l'article 25 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » du chapitre I^{er} « Dispositions communes applicables à l'ensemble des salariés », à l'alinéa 5 qui prévoit la désignation de deux représentants par organisation syndicale représentative, la mention « signataire de la présente convention » est abrogée.

À l'alinéa suivant relatif au remboursement des frais exposés par les représentants des organisations syndicales représentatives, la mention « par les dispositions de l'article 6 du chapitre 1^{er} » est remplacée par « les accords conventionnels en vigueur ».

À l'alinéa suivant, la mention « et mis en place par un accord de branche du 20 décembre 2004 » est abrogée.

Article 23 | Chapitre I^{er} de la CCN, article 28 « Brevets d'invention »

Concernant l'article 28 « Brevets d'invention » du chapitre I^{er} « Dispositions communes applicables à l'ensemble des salariés », compte tenu de l'abrogation des lois de 1968 et 1978 et du décret de 1979 cités à l'alinéa 1^{er}, celui-ci est désormais rédigé ainsi :

« Le régime des brevets d'invention des salariés est régi par l'article 611.1 du code de la propriété intellectuelle (CPI). »

À la dernière phrase du 3^e alinéa, « l'article 1^{er} ter de la loi référencée ci-dessus » est remplacé par « l'article du code de la propriété intellectuelle (CPI) cité ci-dessus ».

Article 24 | Chapitre I^{er} de la CCN, article 29 « Rémunération des femmes et modalités d'application du principe à travail égal, salaire égal »

À l'article 29 « Rémunération des femmes et modalités d'application du principe à travail égal, salaire égal » du chapitre I^{er} « Dispositions communes applicables à l'ensemble des salariés », la mention « conformément aux articles L. 140-2 et L. 140-3 du code du travail » est remplacée par : « conformément aux articles L. 3221-2 à L. 3221-6 du code du travail ».

Article 25 | Chapitre I^{er} de la CCN, article 30 bis « Bas salaires »

L'article 30 bis « Bas salaires » du chapitre I^{er} « Dispositions communes applicables à l'ensemble des salariés » est abrogé.

Article 26 | Chapitre I^{er} de la CCN, article 32 « Handicapés »

Le titre de l'article 32 « Handicapés » du chapitre I^{er} « Dispositions communes applicables à l'ensemble des salariés » est remplacé par « Salarié(e)s en situation de handicap ».

L'alinéa 2 de l'article 32 est désormais rédigé ainsi :

« Toute entreprise entrant par création dans le champ d'application de cette obligation dispose d'un délai de 5 ans maximum pour se mettre en conformité. »

L'alinéa 4 qui commence par « Le nombre d'emplois imposés » et se termine par « 5 % » est abrogé.

Au dernier alinéa relatif aux entreprises à établissements multiples, la mention « établissement par établissement » est remplacée par « au niveau de l'entreprise ».

Article 27 | Chapitre I^{er} de la CCN, article 33 « Dispositions finales »

À l'article 33 « Dispositions finales » du chapitre I^{er} « Dispositions communes applicables à l'ensemble des salariés », l'alinéa 2 l'article L. 132-10 du code du travail cité est remplacé par « L. 2231-6 du code du travail ».

À l'alinéa 3, l'article « L. 132-9 du code du travail » est remplacé par « L. 2261-3 du code du travail ».

À l'alinéa 4, la mention « des articles L. 133-8 et suivants du code du travail » est remplacée par « des articles L. 2261-15 et 16 du code du travail ».

Article 28 | Chapitre II de la CCN, article 3 « Salaires », article 6 « Indemnisation en cas de maladie ou accident », article 8 « Indemnités de licenciement », article 9 « Retraite complémentaire » et article 10 « Départ ou mise à la retraite »

À l'article 3 « Salaires » du chapitre II « Dispositions particulières aux ouvrier(es) et employé(es) », le paragraphe b) dans sa 1^{re} phrase est ainsi rédigé « Le minimum garanti correspondant aux coefficients attribués aux salariés est défini par les accords paritaires nationaux ».

À l'article 6 « Indemnisation en cas de maladie ou accident » du chapitre II « Dispositions particulières aux ouvrier(es) et employé(es) », au dernier alinéa l'article « L. 122-32-2 du code du travail » est remplacé par « L. 1226-9 du code du travail ».

Les exemples de calcul sont supprimés et remplacés par l'exemple suivant :

- « Licenciement après 16 ans d'ancienneté :
- salaire : 2 000 € ;
- indemnités :
 - 1/10^e de mois de salaire × 5 ans + 3/10^e de mois salaire × 5 ans + 4/10^e de mois de salaire × 5 ans + 6/10^e de mois de salaire × 1 an ;
- total : 46/10^e × 2 000 € = 9 200 €. »

L'article 8 « Indemnités de licenciement » est complété par un dernier alinéa ainsi rédigé :

- « L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à celle prévue par les dispositions légales pour tenir compte du minimum fixé par les articles L. 1234-9 et R. 1234-1 à R. 1234-4 à partir de 8 mois d'ancienneté ininterrompus. »

À l'article 9 « Retraite complémentaire » du chapitre II « Dispositions particulières aux ouvrier(es) et employé(es) », le 2^e alinéa est désormais rédigé ainsi :

- « Le taux global minimum de la cotisation est celui résultant des décisions des caisses de retraite Agirc-Arrco dont 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié. »

Et le dernier alinéa « Quelle que soit sa date d'effet, le passage au taux de 6 % s'effectue sans application de la surcotisation résultant d'une pesée éventuellement défavorable des effectifs retraités et en activité » est supprimé.

À l'article 10 « Départ ou mise à la retraite » du chapitre II « Dispositions particulières aux ouvrier(es) et employé(es) », au paragraphe « B. Retraite à l'initiative de l'employeur » l'article est complété par un dernier alinéa ainsi rédigé :

- « L'indemnité de mise à la retraite ne peut être inférieure à celle prévue par les dispositions légales. »

Article 29 | Chapitre IV de la CCN, article 3 « Salaires », article 6 « Indemnisation en cas de maladie ou accident », article 8 « Indemnités de licenciement », article 9 « Retraite complémentaire » et article 10 « Départ ou mise à la retraite »

À l'article 3 « Salaires » du chapitre IV « Dispositions particulières aux technicien(ne)s et agent(e)s de maîtrise », le paragraphe b) est abrogé et rédigé ainsi :

« La rémunération effective des catégories de salariés dont les coefficients vont de 300 à 320 inclus ne pourra être inférieure au minimum garanti. Celui-ci correspondant aux coefficients attribués aux salariés est défini par les accords paritaires nationaux. »

À l'article 6 « Indemnisation en cas de maladie ou accident » du chapitre IV « Dispositions particulières aux technicien(ne)s et agent(e)s de maîtrise », au dernier alinéa, l'article « l'article L. 122-32-2 du code du travail » est remplacé par « l'article L. 1226-9 du code du travail ».

À l'article 8 « Indemnités de licenciement » du chapitre IV « Dispositions particulières aux technicien(ne)s et agent(e)s de maîtrise », il est ajouté à la fin un alinéa ainsi rédigé :

« L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à celle prévue par les dispositions légales pour tenir compte du minimum fixé par les articles L. 1234-9 et R. 1234-1 à R. 1234-4 à partir de 8 mois d'ancienneté ininterrompus. »

Les exemples de calcul sont supprimés et remplacés par l'exemple suivant :

« Licenciement après 17 ans d'ancienneté :
– salaire : 2 500 € ;
– indemnités :
1/10^e de mois de salaire × 5 ans + 3/10^e de mois de salaire × 5 ans + 4/10^e de mois de salaire × 5 ans + 6/10^e de mois de salaire × 2 ans ;
– total : 52/10^e × 2 500 € = 13 000 €. »

À l'article 9 « Retraite complémentaire » du chapitre IV « Dispositions particulières aux technicien(ne)s et agent(e)s de maîtrise », le 2^e alinéa est désormais rédigé ainsi :

« Le taux global minimum de la cotisation est celui résultant des décisions des caisses de retraite Agirc-Arrco dont 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié. »

Le dernier alinéa « Quelle que soit sa date d'effet, le passage au taux de 6 % s'effectue sans application de la surcotisation résultant d'une pesée éventuellement défavorable des effectifs retraités et en activité » est supprimé.

À l'article 10 « Départ ou mise à la retraite » du chapitre IV « Dispositions particulières aux technicien(ne)s et agent(e)s de maîtrise », le paragraphe « B. Retraite à l'initiative de l'employeur », l'article est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'indemnité de mise à la retraite ne peut être inférieure à celle prévue par les dispositions légales. »

Article 30 | Chapitre VI de la CCN, article 1^{er} « Domaine d'application », article 3 « Salaires », article 5 « Indemnisation en cas de maladie ou d'accident », article 7 « Indemnités de licenciement », et article 9 « Départ ou mise à la retraite »

Au chapitre VI « Dispositions particulières aux cadres », le dernier alinéa de l'article 1^{er} « Domaine d'application » est modifié pour tenir compte du fait que les VRP ne bénéficient pas de la présente convention collective. Il est désormais rédigé ainsi :

« Ne sont visé(e)s ni les salarié(e)s occupant une fonction relevant des catégories employé(e)s, ouvrier(ière)s, technicien(ne)s et agent(e)s de maîtrise même s'il(elle)s bénéficient des régimes de retraite ou de prévoyance des cadres. »

À l'article 3 « Salaires » du chapitre VI « Dispositions particulières aux cadres », le 1^{er} alinéa est désormais rédigé ainsi :

« Appointements minimaux : les appointements minimaux garantis précisés dans le cadre des accords paritaires nationaux correspondent à l'horaire hebdomadaire légal. »

Au dernier alinéa de l'article 5 « Indemnisation en cas de maladie ou accident » du chapitre VI « Dispositions particulières aux cadres », l'article « L. 122-32-2 » est remplacé par l'article « L. 1226-9 ».

L'article 7 « Indemnités de licenciement » du chapitre VI « Dispositions particulières aux cadres » est complété par un dernier alinéa :

« L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à celle prévue par les dispositions légales pour tenir compte du minimum fixé par les articles L. 1234-9 et R. 1234-1 à R. 1234-4 à partir de 8 mois d'ancienneté ininterrompus. »

Les exemples de calcul sont supprimés et remplacés par l'exemple suivant :

« Licenciement après 30 mois d'ancienneté :
– salaire : 3 200 € ;
– indemnités :
3/10^e de mois de salaire × 2,5 ans + 2/10^e forfaitaires ;
– total : 9,5/10^e × 3 200 € = 3 040 €.

À l'article 9 « Départ ou mise à la retraite » du chapitre VI « Dispositions particulières aux cadres », le paragraphe « B. Retraite à l'initiative de l'employeur », l'article est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'indemnité de mise à la retraite ne peut être inférieure à celle prévue par les dispositions légales. »

Article 31 | Accord du 8 juillet 1986

L'accord national sur la formation du 8 juillet 1986 est abrogé compte tenu du fait qu'il concerne des actions de formation ou des contrats de travail qui n'existent plus.

Article 32 | Accord du 17 janvier 1989

L'accord relatif à la formation des représentants du personnel au CHSCT en date du 17 janvier 1989 est abrogé compte tenu de la suppression des CHSCT dans la réglementation issue du code du travail.

Article 33 | Accord du 9 janvier 1990

L'accord temps de travail du 9 janvier 1990 modifié par plusieurs avenants nécessite un examen par les partenaires sociaux.

Article 34 | Accord du 13 novembre 1997

L'accord du 13 novembre 1997 sur la négociation d'accords d'entreprise en l'absence de délégué syndical complété par un avenant du 13 mars 2001 nécessite un examen par les partenaires sociaux pour maintenir le chapitre 3 relatif à la conclusion d'accords d'entreprise par mandat syndical, les autres chapitres et l'avenant du 13 mars 2001 étant abrogés.

Article 35 | Accord du 12 octobre 1998

L'accord pour le développement de l'emploi des jeunes dans la population des chauffeurs livreurs du 12 octobre 1998 complété par un avenant du 8 décembre 1999 est abrogé puisque le dispositif de cessation anticipée d'activité en contrepartie d'embauches (ARPE) a été abrogé par la loi.

Article 36 | Accord du 18 novembre 1998

L'accord relatif à la formation professionnelle des conducteurs de véhicules en date du 18 novembre 1998, complété par des avenants du 8 juin 2000, du 23 mai 2002, du 30 mars 2004 et du 5 juillet 2004 avait prévu des actions de formation avec des dates dépassées depuis plusieurs années. Il nécessite un examen par les partenaires sociaux.

Article 37 | Accord du 1^{er} juin 1999

Accord collectif du 1^{er} juin 1999 sur le temps de travail nécessite un examen par les partenaires sociaux ; l'avenant du 28 novembre 2001 n'est plus applicable car il était lié à l'obtention des aides financières de l'État en cas d'anticipation de la réduction à 35 heures de la durée du travail.

Article 38 | Accord du 8 octobre 2002

L'accord du 8 octobre 2002 sur le travail de nuit a été introduit à l'article 13 de la convention collective. Il cesse d'exister en tant qu'accord autonome.

Article 39 | Accord du 5 mai 2003

L'avenant du 5 mai 2003 relatif à l'article 30 *bis* de la convention collective concerne la valeur M et a prolongé la période de suspension de cet article jusqu'au 1^{er} juillet 2005 : cet avenant est abrogé compte tenu de l'accord du 16 juin 2021 traité ci-après.

Article 40 | Accord du 7 mai 2004

L'accord du 7 mai 2004 relatif à la retraite est abrogé car il introduit des dispositions dans le corps même de la convention collective à l'article 10 ; par ailleurs, cet accord prévoit des contreparties en termes de formation professionnelle et en termes d'emploi qui sont datées.

Article 41 | Accord du 20 décembre 2004

L'accord du 20 décembre 2004 relatif à la négociation collective nécessite un examen par les partenaires sociaux, pour maintenir la conclusion d'accords d'entreprise avec un salarié mandaté et l'observatoire paritaire de la négociation collective.

Article 42 | Accord du 17 mars 2005

L'accord formation du 17 mars 2005 est abrogé ; en effet, il a été remplacé par l'accord du 8 mars 2016.

Article 43 | Accord du 21 avril 2005

L'accord du 21 avril 2005 est un accord de salaires qui a maintenu la référence à la valeur M : il a cessé d'être applicable compte tenu de la disparition de la valeur M. Il est abrogé.

Article 44 | Accord du 16 mars 2006

L'avenant complémentaire du 16 mars 2006 à l'accord du 17 mars 2005 sur la formation professionnelle a cessé d'être applicable puisqu'il traite du droit individuel à la formation (DIF) qui n'existe plus. Il est abrogé.

Article 45 | Accord du 24 avril 2009

L'avenant du 24 avril 2009 relatif aux périodes d'essai a intégré dans la convention collective la durée des périodes d'essai suite à la loi de juin 2008. Cet accord cesse d'exister en tant qu'accord autonome.

Article 46 | Accord du 24 avril 2009

L'avenant du 24 avril 2009 relatif au champ d'application de la convention collective avait été intégré à l'article 1^{er} de la convention collective. Toutefois, cet avenant est abrogé compte tenu de l'accord du 13 mars 2025 qui a modifié de nouveau le champ d'application.

Article 47 | Accords du 20 avril 2010

Les deux accords du 20 avril 2010 sur le calcul de la prime d'ancienneté et sur les montants des primes d'ancienneté ont été intégrés dans les chapitres propres aux « ouvrier(ère)s et employé(e)s » et « technicien(ne)s et agent(e)s de maîtrise » : ils sont abrogés en tant qu'accords autonomes.

Article 48 | Accord du 6 juin 2012

L'accord du 6 juin 2012 sur l'égalité professionnelle est maintenu.

Article 49 | Accord du 8 mars 2016

L'accord du 8 mars 2016 sur la formation professionnelle qui s'est substitué à l'accord du 17 mars 2015 nécessite un examen par les partenaires sociaux.

Article 50 | Accord du 28 mars 2018

L'accord du 28 mars 2018 sur la révision des classifications a été intégré dans la convention collective : il cesse d'exister en tant qu'accord autonome.

Article 51 | Accord du 20 juin 2018

L'accord du 20 juin 2018 sur la création de la CPPNI a été intégré à l'article 25 de la convention collective. Il cesse d'exister en tant qu'accord autonome.

Article 52 | Accord du 13 mars 2019

L'accord du 13 mars 2019, qui avait de nouveau désigné l'OPCO EP, est abrogé puisque l'accord du 4 avril 2023 a désigné l'OPCO EP pour une durée indéterminée.

Article 53 | Accord du 16 juin 2021

L'accord du 16 juin 2021 est maintenu en l'état car il organise la suppression de la formule de calcul des salaires minima.

Article 54 | Accord du 30 septembre 2022

L'accord du 30 septembre 2022 avait reconduit pour 3 ans la désignation de l'OPCO EP : il est abrogé compte tenu de l'accord du 4 avril 2023 qui a désigné l'OPCO EP pour une durée indéterminée.

Article 55 | Accord du 4 avril 2023

L'accord du 4 avril 2023 portant désignation de OPCO EP pour une durée indéterminée est maintenu en l'état.

Article 56 | Accord du 7 mars 2024

L'accord du 7 mars 2024 doit être maintenu en l'état puisqu'il porte sur la notion de catégories objectives de salariés nécessaire à l'exonération des cotisations patronales finançant la couverture de protection sociale complémentaire.

Article 57 | Accord du 13 mars 2025

L'accord du 13 mars 2025 relatif aux salaires est supprimé puisque remplacé par l'accord du 3 avril 2026.

L'accord du 13 mars 2025 relatif champ d'application et au nouvel intitulé de la convention collective est maintenu en l'état.

Article 58 | Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être revu ou dénoncé dans les conditions prévues par la loi et la convention collective.

Il entre en application à compter de la parution au *Journal officiel* de son extension par arrêté ministériel.

Le secrétariat de la CPPNI est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 21 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 28 mai 2026 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima

NOR : ASET2650656M

IDCC : 1411

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

UNAMA ;

Ameublement français,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) et de l'industrie des panneaux à base de bois (IDCC 2089) se sont réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation afin de dialoguer sur l'évolution des salaires professionnels catégoriels minima.

Au vu de l'évolution du contexte économique sur le 1^{er} semestre de l'année 2026, de l'évolution du taux d'inflation et de l'évolution du Smic depuis la signature de l'accord du 11 juillet 2024, les parties se sont rencontrées les 29 janvier, 18 mars, et 28 mai 2026 et ont décidé de faire évoluer les salaires minima du secteur de la fabrication de l'ameublement.

Les salaires professionnels catégoriels de la branche sont modifiés comme suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Il est expressément convenu que le présent accord est conclu spécifiquement pour le secteur de la fabrication de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1^{er} de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement.

Article 2 | *Agents de production*

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux agents de production pour 151,67 heures s'élève à :

Échelons	Salaires
AP 11	1 867,02 €
AP 21	1 869,00 €
AP 22	1 872,00 €
AP 31	1 874,00 €
AP 32	1 882,00 €
AP 41	1 899,00 €
AP 42	1 919,00 €
AP 43	1 972,00 €
AP 51	2 039,00 €
AP 52	2 117,00 €

Article 3 | *Agents fonctionnels*

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux agents fonctionnels pour 151,67 heures s'élève à :

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires
AF 1	250	1 867,02 €
AF 3	260	1 871,00 €
AF 5	275	1 876,00 €
AF 7	300	1 879,00 €
AF 9	330	1 899,00 €
AF 11	365	1 929,00 €
AF 12	385	1 945,00 €
AF 14	425	2 045,00 €
AF 15	450	2 081,00 €
AF 16	475	2 149,00 €

Article 4 | Agents d'encadrement

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux agents d'encadrement pour 151,67 heures s'élève à :

Agents d'encadrement		
Échelons	Coefficients	Salaires
AE 1	300	1 867,02 €
AE 2	330	1 877,00 €
AE 3	365	1 927,00 €
AE 4	385	1 957,00 €
AE 5	425	2 065,00 €
AE 6	500	2 202,00 €
AE 7	640	2 640,00 €

Article 5 | Cadres

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux cadres pour 151,67 heures s'élève à :

Échelons	Salaires
C 11	2 489,00 €
C 12	2 723,00 €
C 13	2 870,00 €
C 21	3 298,00 €
C 22	3 516,00 €
C 23	3 806,00 €
C 31	4 236,00 €
C 32	4 516,00 €
C 33	4 956,00 €

Article 6 | Objectif d'égalité professionnelle

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femme et homme dans la branche de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que :

- les négociations annuelles de branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes ;
- en ce qui concerne, la politique salariale des entreprises :
 - les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;
 - les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;

- une négociation doit avoir lieu chaque année à l’initiative de l’employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés ;
- les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération et l’impact des éventuelles mesures correctives retenues ;
- les écarts de rémunération ou de salaire de base ne reposant pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés ;
- le fait d’avoir bénéficié d’un congé de maternité, d’adoption, d’un congé parental d’éducation, d’un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération y compris la participation et l’intéressement conformément aux dispositions législatives en vigueur ;
- à défaut d’accord d’entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la suite du congé de maternité ou d’adoption est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 7 | Durée et formalités relatives à l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2026.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Il pourra faire l’objet d’une procédure d’adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Les signataires demandent l’application la plus rapide possible de la procédure d’extension, et en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d’entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

Dans le cadre de cette demande d’extension et conformément aux dispositions de l’article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l’objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 28 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3155 | Convention collective nationale

IDCC : 1411 | **AMEUBLEMENT**
(Fabrication)

Brochure n° 3113 | Convention collective nationale

IDCC : 2089 | **INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS**

Accord du 28 mai 2026

relatif aux salaires professionnels catégoriels minima

NOR : ASET2650661M

IDCC : 1411, 2089

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

UNAMA ;

Ameublement français,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) et de l'industrie des panneaux à base de bois (IDCC 2089) se sont réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation afin de dialoguer sur l'évolution des salaires professionnels catégoriels minima.

Au vu de l'évolution du contexte économique sur le 1^{er} semestre de l'année 2026, de l'évolution du taux d'inflation et de l'évolution du Smic depuis la signature de l'accord du 11 juillet 2024, les parties se sont rencontrées les 29 janvier, 18 mars, et 28 mai 2026 et ont décidé de faire évoluer les salaires minima du secteur de l'industrie des panneaux à base de bois.

Les salaires professionnels catégoriels de la branche sont modifiés comme suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Il est expressément convenu que le présent accord est conclu spécifiquement pour le secteur de l'industrie des panneaux à base de bois.

Dès lors, il s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

a) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés ;

b) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés ;

c) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés ;

d) Fabrication de :

- panneaux à âme épaisse en bois, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués de bois ;
- panneaux de particules replaqués de bois ;
- panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfacés ou mélaminés ;
- panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature) ;
- fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages ;
- fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

Article 2 | Ouvriers de fabrication

À compter de la date d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux ouvriers de fabrication pour 151,67 heures s'élève à :

Ouvriers de fabrication		
Échelons	Coefficients	Salaires
OF	125	1 867,02 €
OF	135	1 873,00 €
OF	145	1 876,00 €
OF	155	1 880,00 €
OF	165	1 885,00 €
OF	175	1 890,00 €
OF	190	1 895,00 €

Article 3 | Ouvriers d'entretien

À compter de la date d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux ouvriers d'entretien pour 151,67 heures s'élève à :

Ouvriers d'entretien		
Échelons	Coefficients	Salaires
OE	145	1 867,02 €
OE	165	1 870,00 €
OE	175	1 873,00 €

Ouvriers d'entretien		
Échelons	Coefficients	Salaires
OE	195	1 880,00 €
OE	205	1 920,00 €
OE	225	1 968,00 €

Article 4 | *Employés et techniciens*

À compter de la date d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux employés et techniciens pour 151,67 heures s'élève à :

Employés et techniciens		
Échelons	Coefficients	Salaires
ET	125	1 867,02 €
ET	145	1 873,00 €
ET	155	1 875,00 €
ET	175	1 880,00 €
ET	185	1 885,00 €
ET	205	1 958,00 €
ET	240	2 067,00 €
ET	280	2 361,00 €
ET	325	2 596,00 €

Article 5 | *Agents de maîtrise*

À compter de la date d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux agents de maîtrise pour 151,67 heures s'élève à :

Agents de maîtrise		
Échelons	Coefficients	Salaires
AM	190	1 867,02 €
AM	220	1 955,00 €
AM	250	2 101,00 €
AM	290	2 363,00 €
AM	335	2 610,00 €

Article 6 | Cadres

À compter de la date d'application prévue à l'article 8 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux cadres pour 151,67 heures s'élève à :

Cadres		
Échelons	Coefficients	Salaires
C	300	2 352,00 €
C	370	2 846,00 €
C	450	3 386,00 €
C	540	4 013,00 €
C	650	4 816,00 €
C	800	5 803,00 €

Article 7 | Objectif d'égalité professionnelle

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femme et homme dans la branche de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que :

- les négociations annuelles de branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes ;
- en ce qui concerne, la politique salariale des entreprises :
 - les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;
 - les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;
 - une négociation doit avoir lieu chaque année à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés ;
 - les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles mesures correctives retenues ;
 - les écarts de rémunération ou de salaire de base ne reposant pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés ;
- le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération y compris la participation et l'intéressement conformément aux dispositions législatives en vigueur ;
- à défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la suite du congé de maternité ou d'adoption est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 8 | Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2026.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Il pourra faire l'objet d'une procédure d'adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Les signataires demandent l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*JO* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 28 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 27 mai 2026 relatif à la complémentaire santé

NOR : ASET2650669M

IDCC : 1486

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

SYNTEC ;

CINOV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

CFTC Média+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils conviennent de mettre en place un dispositif collectif de protection sociale complémentaire destiné à garantir aux salariés une couverture frais de santé. Ce dispositif vise notamment à définir un socle commun applicable à l'ensemble des entreprises de la branche, tout en assurant un niveau de protection homogène pour les salariés.

Le régime de complémentaire santé de la branche repose sur un mécanisme de mutualisation entre les entreprises et assure un niveau de garanties adapté aux besoins et aux spécificités de la branche.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre d'une révision rédactionnelle des stipulations existantes, et se substitue à l'accord du 7 octobre 2015 tel qu'il résulte des modifications portées par l'avenant n° 9 du 22 octobre 2025, dont il reprend le contenu.

Il permet la consolidation de l'ensemble des stipulations précédemment négociées au sein d'un cadre conventionnel unique, en vue d'en faciliter la lecture, l'appropriation et l'application par les entreprises et par les salariés de la branche.

Il définit, d'une part, le niveau minimal de garanties en matière de remboursement des frais de santé et, d'autre part, les modalités d'organisation du régime. Toutefois, les modalités de suivi du régime sont prévues par un accord distinct relatif au comité paritaire de surveillance.

Article 1^{er} | Adhésion du salarié

Article 1.1 | Définition des salariés relevant de la couverture minimale et du régime de branche

Tout salarié relevant d'une entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective est bénéficiaire de la couverture minimale de branche définie en annexe I, et dénommée « base conventionnelle ».

Cette couverture s'étend :

- dans le cadre de la structure « salarié + enfants obligatoires/conjoint facultatif », aux enfants à charge du salarié ;
- le cas échéant, dans le cadre de la structure « isolé/famille obligatoire », aux enfants à charge et/ou au conjoint du salarié.

Les bénéficiaires du régime de branche (ci-après « le régime ») sont les salariés des entreprises y ayant librement adhéré ainsi que leurs ayants droit, en application des stipulations de l'article 5 du présent accord.

Article 1.2 | Définition des ayants droit

Les enfants à charge du salarié s'entendent comme les enfants à la charge de l'assuré ou ceux de son conjoint lorsqu'ils sont :

- d'une part, âgés de moins de 18 ans ;
- d'autre part, bénéficiaires d'un régime de sécurité sociale du fait de l'affiliation de l'assuré, de celle de son conjoint, ou d'une affiliation personnelle.

Cette limite d'âge est portée jusqu'à la veille du 26^e anniversaire pour les enfants qui poursuivent leurs études et qui, d'une part, ne disposent pas de ressources propres provenant d'une activité salariée et, d'autre part, sont fiscalement à la charge de l'assuré. Elle est portée au même âge pour les enfants qui suivent une formation en alternance (contrat de professionnalisation et d'apprentissage).

Cette limite d'âge est supprimée en cas de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Le conjoint du salarié s'entend, quant à lui, comme :

- l'époux(se) du salarié, non divorcé(e) ou non séparé(e) de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- la personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité (Pacs) dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil ;
- la personne avec laquelle le salarié vit en couple au sens de l'article 515-8 du code civil, depuis au moins deux (2) ans ou sans condition de durée lorsqu'au moins un enfant est né de cette union et sous réserve que les concubins soient tous les deux libres de tout engagement (ni mariés ni liés par un Pacs), et que le concubinage fasse l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée par les deux concubins.

Article 1.3 | Dispenses d'adhésion à l'initiative du salarié

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé mis en place par leur entreprise est par principe obligatoire. Toutefois, les salariés ont la faculté de refuser leur adhésion dans les conditions prévues aux articles D. 911-2, D. 911-3 et R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale.

Les dispenses d'ordre public peuvent être sollicitées par les salariés ne souhaitant pas souscrire au contrat collectif sans qu'elles ne soient prévues par l'acte de droit du travail instituant les garanties, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Ces dispenses concernent :

1° Les salariés embauchés avant la mise en place, par décision unilatérale, du régime prévoyant une cotisation salariale ;

2° Les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, dite « Complémentaire santé solidaire – C2S » ;

3° Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé à titre principal ou en tant qu'ayants droit ;

4° Les salariés bénéficiant au titre d'un autre emploi pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective obligatoire, d'une couverture relevant des organismes de protection sociale complémentaire des fonctionnaires, d'une couverture relevant du régime local d'Alsace-Moselle, d'une couverture relevant du régime complémentaire de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières, ou d'une couverture relevant des contrats d'assurance de groupe dits « Madelin » ;

5° Les salariés en contrat à durée déterminée ou un contrat de mission dont la durée de la couverture santé collective obligatoire est inférieure à 3 mois et qui justifient d'une couverture santé « responsable ».

Le présent accord ne prévoit pas de cas de dispense conventionnelle. En conséquence, les dispenses dites « facultatives » ne peuvent être sollicitées par les salariés que si elles sont expressément mentionnées dans l'acte juridique instituant les garanties, si celui-ci est mis en place au niveau de l'entreprise.

En présence d'un tel acte, pourront être dispensés d'adhésion, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur :

1° Les salariés et apprentis ayant conclu un contrat à durée déterminée ou un contrat de mission d'une durée d'au moins 12 mois, et qui justifient d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;

2° Les salariés à temps partiel et les apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

3° Les salariés bénéficiaires, y compris en tant qu'ayant droit, d'un dispositif de couverture collective obligatoire, sous réserve de le justifier chaque année ;

4° Les salariés couverts par un dispositif de protection sociale complémentaire dont le financement est exclusivement patronal ;

5° Les salariés bénéficiaires, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective obligatoire à condition de le justifier chaque année ;

6° Les salariés embauchés avant la mise en place, par décision unilatérale, d'un dispositif de protection sociale complémentaire collectif et obligatoire dont le financement est exclusivement patronal.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire, chaque année, la demande de dispense accompagnée des justificatifs des salariés concernés. Cette demande mentionne que le salarié a été préalablement informé des conséquences de son choix.

Article 2.1 | Extension du périmètre de couverture

Au-delà du périmètre de couverture obligatoire défini à l'article 1.1 du présent accord, les entreprises adhérentes au régime doivent proposer des dispositifs optionnels financés par les salariés pour permettre l'extension de la couverture au conjoint du salarié dans le cadre de la structure « salarié + enfant(s) obligatoires/conjoint facultatif ».

En tout état de cause, lorsque l'employeur opte pour la structure de cotisation « isolé/famille obligatoire », la couverture prévue par le présent accord bénéficie, hors cas de dispense, à l'ensemble des ayants droit du salarié, entendus comme son ou sa conjoint(e) ainsi que son ou ses enfant(s) à charge.

Article 2.2 | Amélioration du niveau des garanties

Au-delà du niveau de garanties minimum ayant été choisi par l'employeur, et sauf à ce que ce dernier ait opté pour le niveau de couverture le plus avantageux, l'entreprise doit proposer des options permettant une prise en charge renforcée des frais de santé de ses salariés. Ces options facultatives sont financées par les salariés.

Article 3 | Suspension ou rupture du contrat de travail

Article 3.1 | Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

a) Cas de maintien du bénéfice du régime

Les garanties sont intégralement maintenues aux salariés dont le contrat de travail est suspendu dans les conditions légales et réglementaires suivantes :

- lorsque la suspension intervient pour cause de maternité, de paternité, de maladie ou d'accident du travail, d'accident de trajet ou toute autre cause ouvrant droit, soit à maintien total ou partiel de salaire par l'entreprise, soit à indemnités journalières de la sécurité sociale et/ou complémentaires ;
- lorsque la suspension intervient pour cause d'invalidité d'origine professionnelle ou non, ouvrant droit au versement d'une pension d'invalidité au titre du régime de prévoyance lourde.

Dans ces hypothèses, l'employeur et le salarié continuent de verser la même cotisation qu'avant la suspension du contrat de travail, pendant la durée de ladite suspension.

b) Autres cas de suspension

Dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail, n'ouvrant pas ou plus droit à maintien de salaire ou indemnisation de la part de l'employeur (y compris versée par l'intermédiaire d'un tiers), l'obligation de cotiser et le versement des prestations sont également suspendus.

Toutefois, les salariés pourront, sur demande écrite auprès de l'employeur, continuer à adhérer au régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part employeur et part salarié).

La cotisation afférente aux garanties précitées est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

Article 3.2 | Portabilité des garanties en cas de rupture du contrat de travail

La cessation de l'affiliation obligatoire est régie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, et intervient notamment en cas de décès du salarié et de rupture du contrat de travail.

Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié bénéficie du maintien des garanties afférentes au remboursement des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident sans contrepartie de cotisation dans les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Le maintien de garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail, pendant une durée correspondant à celle du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze (12) mois.

Le maintien de garanties cesse à la date de reprise d'un autre emploi ou d'un arrêt de la prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Pour l'application de cette mesure, l'entreprise signale le maintien des garanties dans le certificat de travail remis au salarié et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions pour bénéficier du maintien des garanties.

À l'issue de cette période, les anciens salariés relevant des situations suivantes peuvent demander à l'organisme assureur, dans un délai de six (6) mois, le maintien de la garantie conventionnelle obligatoire en vigueur à cette date :

- l'ancien salarié en fin de période de portabilité : l'organisme assureur établit la procédure permettant d'évaluer la cotisation entièrement à la charge de l'intéressé, sans qu'elle puisse excéder les limites fixées par la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d'application ;
- l'ancien salarié titulaire d'une pension d'incapacité ou d'invalidité, participant de la couverture collective au jour de la rupture de son contrat de travail : la cotisation totale est alors entièrement à sa charge ;
- l'ancien salarié titulaire d'une pension de retraite, participant de la couverture collective au jour de la rupture définitive de son contrat de travail : l'organisme assureur établit la procédure permettant d'évaluer la cotisation entièrement à la charge de l'intéressé, sans qu'elle puisse excéder les limites fixées par la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d'application.

Article 4 | Financement de la cotisation

Article 4.1 | Répartition de la cotisation entre employeur et salarié

Les cotisations au titre de la couverture minimum de branche obligatoire sont réparties entre l'entreprise et le salarié selon des taux d'au moins 50 % à la charge de l'employeur et au plus 50 % à la charge du salarié.

La quote-part salariale de la cotisation de la couverture collective obligatoire est retenue mensuellement par précompte sur la rémunération brute du salarié et figure sur le bulletin de paie.

Objet du versement santé

L'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale prévoit que certains salariés peuvent obtenir de la part de leur employeur un financement afin de participer à la prise en charge de la couverture santé qu'ils auront souscrite par ailleurs (ci-après « versement santé »). Le versement se substitue ainsi à la participation employeur versée dans le cadre d'un régime collectif et obligatoire et, le cas échéant, à la portabilité.

Bénéficiaires

Peuvent bénéficier du versement santé, sous réserve de respecter les conditions d'octroi ci-après exposées, les salariés dont la durée du contrat de travail est inférieure ou égale à trois (3) mois et les salariés dont la durée effective du travail prévue par le contrat de travail est inférieure ou égale à quinze (15) heures par semaine.

Conformément à l'article L. 911-7-1 III du code de la sécurité sociale, ces salariés relèvent exclusivement du dispositif du versement santé et n'entrent pas dans le champ d'application du régime mis en place par leur entreprise.

Conditions d'octroi

Pour percevoir le « versement santé », le salarié doit avoir souscrit un contrat responsable au sens des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Le « versement santé » ne peut en outre être cumulé avec :

- une couverture financée par les fonds publics tels que la complémentaire santé solidaire prévue aux articles L. 861-1 et suivants du code de la sécurité sociale ou la participation financière d'une collectivité publique ;
- une couverture collective et obligatoire au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, y compris en tant qu'ayant droit.

Le salarié doit justifier l'existence de sa couverture par ailleurs et de la compatibilité de celle-ci avec le versement santé, par tout moyen, en produisant à son employeur une copie du contrat d'assurance au titre duquel il est assuré ainsi qu'une attestation de l'organisme assureur sur le caractère responsable du dispositif.

Modalités de calcul

Le montant du versement santé est calculé selon les modalités prévues à l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale^[1]. En tout état de cause, le versement santé perçu par le salarié au sein de la même entreprise sur un (1) mois civil d'activité ne pourra pas excéder le montant de la cotisation mensuelle acquittée par le salarié au titre de sa couverture souscrite par ailleurs.

Article 5 | Choix des organismes assureurs du régime

Bien qu'ils souhaitent préserver la liberté de choix de l'employeur, les partenaires sociaux entendent permettre aux entreprises et aux salariés de bénéficier d'une couverture complémentaire des frais de santé répondant à leurs besoins, à des conditions tarifaires préalablement définies.

À l'issue d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, plusieurs organismes assureurs sont recommandés par les partenaires sociaux dans le but de proposer un contrat collectif de branche aux entreprises, dont l'existence est formalisée par une convention d'assurance et de gestion.

[1] Sur les modalités de calcul du versement santé, voir Bulletin officiel de la sécurité sociale, point 850.

Ces recommandations n'ont aucune valeur contraignante ou pénalisante pour les entreprises.

Les partenaires sociaux s'engagent à procéder à un nouvel appel d'offres tous les cinq (5) ans, sauf si le régime présente un déséquilibre financier marqué et/ou des prestations non conformes au cahier des charges, nécessitant dès lors un appel d'offres anticipé.

Par souci d'assurer au mieux l'équilibre financier du régime et de diviser les risques, les partenaires sociaux devront définir dans l'appel d'offres des dispositions permettant de répondre à cet objectif et prévoiront la désignation parmi les organismes assureurs recommandés d'une société apéritrice, en charge de la gestion du contrat collectif, de la consolidation et de la sinistralité.

Article 6 | Action sociale de branche

Les partenaires sociaux souhaitent mettre en place des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Article 6.1 | Bénéficiaires de l'action sociale

L'action sociale est mise en œuvre au profit des bénéficiaires du régime complémentaire santé de branche.

Article 6.2 | Garanties de l'action sociale

L'action sociale mise en place par le présent accord peut concerner des actions collectives de prévention ainsi que des actions individuelles en cas de difficultés d'ordre social ou économique, notamment sous forme d'aides exceptionnelles sous conditions de ressources.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord ont défini comme prioritaires les actions de prévention suivantes :

- la promotion des pratiques sportives ;
- l'amélioration de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle ;
- la résolution des problématiques d'inclusion appliquées à la santé.

Les organismes recommandés cités à l'article 1^{er} de l'annexe III du présent accord proposent les modalités pratiques de mise en œuvre de ces actions.

Les aides sociales individuelles susceptibles d'être accordées aux salariés sous condition de ressources comprennent nécessairement :

- l'aide à la couverture des salariés et de leurs ayants droit les plus en fragilité ;
- l'aide au financement des activités sportives ;
- l'aide au financement des médecines douces.

Ces actions s'intègrent dans le cadre global de la politique santé et prévention de branche.

Il est rappelé que ces actions prioritaires ainsi que la communication associée à leur déploiement, sont financées selon les modalités définies à l'article 6.4 du présent accord.

Article 6.3 | Gouvernance du fonds d'action sociale des organismes assureurs recommandés

Dans le cadre du régime et sur la base des orientations politiques retenues par le comité paritaire de surveillance visé par l'accord de branche du 27 mai 2026 relatif à ce même comité, la société apéritrice pilote la gestion administrative et financière du fonds dédié à l'action sociale et assure la communication de données administratives et financières auprès du comité paritaire de surveillance.

Article 6.4 | Financement de l'action sociale

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, 2 % du montant de la prime ou de la cotisation globale acquittée par l'employeur et le salarié sont affectés au fonds d'action sociale des organismes assureurs recommandés ou au financement des prestations servies dans le cadre de l'action sociale pour les organismes assureurs non recommandés.

Le fonds d'action sociale des organismes assureurs recommandés bénéficie exclusivement aux salariés couverts par ceux-ci.

Les actions visées à l'article 6.2 ainsi que la communication y afférente sont financées par le fonds d'action sociale.

Article 7 | Suivi du régime

Les organismes assureurs choisis fourniront semestriellement au comité paritaire de surveillance un rapport établi conformément aux modalités définies dans la convention d'assurance et de gestion conclue avec les organismes assureurs recommandés.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le ou les organismes assureurs adressent annuellement au ministre chargé de la sécurité sociale un rapport sur la mise en œuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre.

Les modalités précises de suivi du régime sont définies par l'accord de branche du 27 mai 2026 relatif au comité paritaire de surveillance.

Article 8 | Information des entreprises adhérentes et des salariés bénéficiaires du régime

Les parties considèrent qu'un niveau adapté d'information permanente des bénéficiaires est essentiel à la compréhension de leurs droits et obligations et à la réalisation des objectifs du présent accord.

Dans ce cadre, les organismes assureurs devront prendre l'engagement :

- d'assurer auprès des entreprises concernées et de leurs salariés une communication claire et accessible, sur la base de supports d'information élaborés en concertation avec les partenaires sociaux, afin de garantir la bonne compréhension et l'appropriation du régime ;
- d'établir et mettre à disposition une notice d'information détaillant les garanties et leurs modalités d'application, la transmettre à chaque entreprise adhérente par tout moyen, y compris par voie dématérialisée, ce qui vaudra notification au sens des articles L. 932-6 du code de la sécurité sociale, L. 141-4 du code des assurances et L. 221-6 du code de la mutualité ;
- mettre à jour cette notice en cas d'évolution des garanties. Lorsque les modifications entraînent des rectifications non significatives de la notice initiale, l'information pourra être assurée par la diffusion d'une fiche rectificative destinée à compléter ou mettre à jour la notice initiale.

Les entreprises ont l'obligation de porter cette notice à la connaissance des salariés, lors de leur affiliation ainsi qu'à chaque mise à jour.

En cas de rupture du contrat de travail, et au plus tard le dernier jour de la relation contractuelle, les entreprises doivent informer les salariés du maintien possible des garanties en application des dispositions légales et des conditions dans lesquelles ils peuvent en bénéficier.

Article 9 | Garanties

La couverture minimum de branche a pour objet d'assurer le remboursement de tout ou partie des frais de santé considérés par les partenaires sociaux de la branche comme devant

obligatoirement être couverts pour l'ensemble des salariés travaillant dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective et, le cas échéant, pour leurs enfants à charge et/ou leur conjoint.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté d'améliorer les garanties réglementaires existantes au jour de la conclusion du présent accord. Sont couverts les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de la sécurité sociale au titre de la législation maladie, accident du travail, maladie professionnelle et maternité.

Afin de prévenir les risques en matière de santé, les partenaires sociaux intègrent et valorisent des actions de prévention au sein des garanties du régime.

Les garanties respectent nécessairement les exigences du contrat « responsable », notamment en matière d'interdictions et d'obligations minimales et maximales de prise en charge, conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale.

Article 10 | Stipulations juridiques et administratives

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national aux entreprises visées par la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Date d'effet. Durée de l'accord

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

Conditions de révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de la réception de cette lettre par l'ensemble des organisations syndicales et d'employeurs représentatives, ces dernières devront avoir été invitées à se rencontrer en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet accord sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail en application de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

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

Entreprises en création

Les entreprises en création disposent d'un délai de trois (3) mois pour satisfaire aux garanties prévues par la couverture minimale de branche, et ce auprès de tout organisme de leur choix.

Fait à Paris, le 27 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Tableaux des garanties

Les niveaux de garanties, présentés dans les tableaux ci-après, intègrent les remboursements opérés par l'assurance maladie obligatoire (sécurité sociale) lorsque celle-ci intervient (« actes remboursés par la sécurité sociale »). À défaut, les remboursements sont uniquement opérés par l'organisme de complémentaire santé (« actes non remboursés par la sécurité sociale »).

Il est précisé que l'ensemble des garanties satisfait aux conditions des contrats responsables et qu'en tant que de besoin, la garantie se lit comme se conformant nécessairement auxdites conditions.

Il est précisé que les remboursements de l'assurance maladie pour les actes en secteur « non conventionné » sont opérés sur une base de tarifs réglementaires (tarif d'autorité), dont le montant est très inférieur aux tarifs de remboursement pour les actes opérés en secteur « conventionné ».

HOSPITALISATION EN ÉTABLISSEMENT CONVENTIONNÉ ¹		BASE CONVENTIONNELLE	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 3
Actes remboursés par la Sécurité sociale					
Frais de séjour		175% BR	200% BR	200% BR	300% BR
Honoraires ²	Praticien adhérent DPTAM *	195% BR	220% BR	220% BR	525% BR
	Praticien non adhérent DPTAM *	175% BR	200% BR	200% BR	200% BR
Actes NON remboursés par la Sécurité sociale					
Forfait journalier hospitalier ³ - Par journée ou par nuitée					
		100% DE	100% DE	100% DE	100% DE
Chambre particulière - Par journée ⁴ ou par nuitée					
		45 €	60 €	80 €	100 €
Lit d'accompagnant - Par nuitée					
		45 €	60 €	80 €	100 €
Allocation maternité ou adoption	En cas de naissance ou adoption				400 €
	En cas de naissance gémellaire				800 €
* DPTAM = Dispositifs de Pratiques Tarifaires Maîtrisées : en adhérent à ces dispositifs (OPTAM ou OPTAM-CO en Chirurgie et Obstétrique), les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies avec la Sécurité sociale dans la convention médicale. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, il est possible de consulter le site internet annuaire.sante.ameli.fr.					
BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale : il s'agit de la part qui est remboursée par l'assurance maladie obligatoire (Sécurité sociale).					
DE = Dépense Effective : il s'agit du montant total des dépenses engagées par l'assuré auquel est déduit le remboursement réalisé par l'assurance maladie obligatoire (Sécurité sociale).					

¹ Sont uniquement concernés les frais de médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie (hors chirurgie esthétique) en établissement hospitalier conventionné. **En établissement hospitalier non conventionné, la prise en charge est limitée au remboursement du Ticket Modérateur (TM).**
² Y compris la participation forfaitaire sur les actes lourds.
³ Sans limitation de durée.
⁴ La chambre particulière par journée correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie avec admission et sortie le même jour (ambulatorio).

SOINS COURANTS ⁵		BASE CONVENTIONNELLE	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 3
Actes remboursés par la Sécurité sociale					
Honoraires médicaux généraliste Consultation, consultation en ligne, visite	Praticien adhérent DPTAM *	100% BR	150% BR	220% BR	400% BR
	Praticien non adhérent DPTAM *	100% BR	130% BR	200% BR	200% BR
Honoraires médicaux spécialiste Consultation, consultation en ligne, visite	Praticien adhérent DPTAM *	195% BR	220% BR	300% BR	450% BR
	Praticien non adhérent DPTAM *	175% BR	200% BR	200% BR	200% BR
Actes techniques médicaux	Praticien adhérent DPTAM *	150% BR	170% BR	170% BR	250% BR
	Praticien non adhérent DPTAM *	130% BR	150% BR	150% BR	200% BR
Actes d'imagerie médicale + actes d'échographie	Praticien adhérent DPTAM *	100% BR	145% BR	170% BR	350% BR
	Praticien non adhérent DPTAM *	100% BR	125% BR	150% BR	200% BR
Honoraires paramédicaux : infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, prothésistes-orthésistes.		100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Psychologie dans le cadre du dispositif « Mon soutien psy »		100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Analyses et examens de laboratoire		100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Matériel médical : appareillage et prothèses médicales (<i>Hors aides auditives et optique</i>)		175% BR	200% BR	200% BR	200% BR
Frais de transport sanitaire : ambulance, taxi conventionné (<i>Hors SMUR ⁶</i>)		100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
Médicaments	Médicaments remboursés à 65%	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
	Médicaments remboursés à 30%	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
	Médicaments remboursés à 15%	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR

⁵ Après d'un professionnel conventionné ou non.

⁶ SMUR : Service Médical d'Urgence Régional : il s'agit d'une organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier.

SOINS COURANTS ⁷		BASE CONVENTIONNELLE	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 3
Actes NON remboursés par la Sécurité sociale					
Médecines douces ⁸ : Acupuncteur, chiropracteur, diététicien, ostéopathe, pédicure-podologue, psychologue, psychomotricien, tabacologue (Sur présentation d'une facture originale)		2 consultations plafonnées à 30 €	3 consultations plafonnées à 30 €	4 consultations plafonnées à 30 €	5 consultations plafonnées à 50 €
Sevrage tabagique ⁷ (Sur prescription médicale et présentation d'une facture acquittée)				50 €	100 €
Vaccin antigrippal ⁷ (Sur prescription médicale et présentation d'une facture acquittée)				Frais réels plafonnés à 15 €	Frais réels plafonnés à 70 €
Contraception féminine ⁷ (Sur prescription médicale et présentation d'une facture acquittée)				50 €	100 €
Ostéodensitométrie osseuse ⁷ (Sur prescription médicale et présentation d'une facture acquittée)				50 €	100 €
Autres vaccins ⁷ (Sur prescription médicale et présentation d'une facture acquittée)				90 €	100 €
Assistance Santé		Oui	Oui	Oui	Oui

⁷ Après d'un professionnel conventionné ou non.

⁸ Par année civile et par bénéficiaire.

DENTAIRE ⁹		BASE CONVENTIONNELLE	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 3
Actes remboursés par la Sécurité sociale					
Soins et prothèses « 100% Santé »	Équipements « 100% santé » *	100% pris en charge	100% pris en charge	100% pris en charge	100% pris en charge
Soins	Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie (<i>sans dépassement d'honoraire</i>)	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR
	Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie (<i>avec dépassements d'honoraires</i>)	150% BR	200% BR	200% BR	200% BR
	Inlay/onlay	150% BR	200% BR	200% BR	200% BR
Prothèses ¹⁰ <i>Tarif maîtrisé</i>	Dents du sourire ¹¹	250% BR	300% BR	450% BR	550% BR
	Dents de fond de bouche ¹²	175% BR	200% BR	350% BR	450% BR
	Inlays cores	150% BR	200% BR	200% BR	250% BR
Prothèses ¹⁰ <i>Tarif libre</i>	Dents du sourire ¹¹	250% BR	300% BR	450% BR	550% BR
	Dents de fond de bouche ¹²	175% BR	200% BR	350% BR	450% BR
	Inlays cores	150% BR	200% BR	200% BR	250% BR
Implantologie ¹³	Couronne sur implant : dents du sourire ¹¹	250% BR	300% BR	450% BR	550% BR
	Couronne sur implant : dents de fond de bouche ¹²	175% BR	200% BR	350% BR	450% BR
Orthodontie ¹⁴ - <i>Par semestre de traitement et par bénéficiaire</i>		250% BR	300% BR	350% BR	450% BR
* Dispositif « 100 % Santé » par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire (Sécurité sociale) et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.					

⁹ Après d'un professionnel conventionné ou non.

¹⁰ Application d'un plafond de prothèse dentaire hors équipement « 100% Santé » : pose de prothèses de nature temporaire ou permanente sur deux (2) dents, par an et par bénéficiaire. Au-delà de ce plafond de deux (2) dents, la prise en charge est limitée à 125 % de la BR des frais de soins dentaires prothétiques (article D. 911-1, 2° du Code de la Sécurité sociale).

¹¹ Les dents du sourire correspondent aux dents n° 11, 12, 13, 14, 21, 22, 23, 24, 31, 32, 33, 34, 41, 42, 43 et 44.

¹² Les dents de fond de bouche correspondent aux dents n° 15, 16, 17, 18, 25, 26, 27, 28, 35, 36, 37, 38, 45, 46, 47 et 48.

¹³ Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés dans la limite des prix limites de vente (PLV) et à tarifs libres.

¹⁴ Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base de la codification de la Sécurité sociale indiquée pour l'orthodontie et sur la Base de Remboursement de l'acte indiqué sur la ligne correspondant aux soins et prothèses. En ce qui concerne les prothèses dentaires, si plusieurs dents sont remplacées par une même prothèse conjointe, un seul forfait proratisé est remboursé.

DENTAIRE ¹⁵		BASE CONVENTIONNELLE	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 3
		Actes NON remboursés par la Sécurité sociale			
Parodontologie - <i>Par an et par bénéficiaire</i>					
Prothèses	Couronne et pilier de bridge sur dents non délabrées (vivantes) - <i>Par année et par bénéficiaire</i>	150 €	200 €	300 €	300 €
Implantologie	Racine et pilier implantaire - <i>Par année et par bénéficiaire</i>	500 €	500 €	500 €	800 €
Orthodontie ¹⁶	Au-delà de 25 ans : sur avis du chirurgien-dentiste consultant de l'organisme assureur - <i>Par semestre de traitement et par bénéficiaire</i>		250% BR ¹⁷	250% BR ¹⁸	350% BR ¹⁸

¹⁵ Auprès d'un professionnel conventionné ou non

¹⁶ Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base de la codification de la Sécurité sociale indiquée pour l'orthodontie et sur la Base de Remboursement de l'acte indiqué sur la ligne correspondant aux soins et prothèses. En ce qui concerne les prothèses dentaires, si plusieurs dents sont remplacées par une même prothèse conjointe, un seul forfait proratisé est remboursé.

¹⁷ Dans ce cas, le remboursement opéré par l'organisme de complémentaire santé est réalisé par référence à la Base de Remboursement reconstituée de la cote « TO90 ».

AIDES AUDITIVES ¹⁸					
Aides auditives de classe I ^{**} (Équipements « 100 % Santé » [*])	BASE CONVENTIONNELLE	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 3	
	100% pris en charge	100% pris en charge	100% pris en charge	100% pris en charge	
Aides auditives de classe II ^{** 19} - <i>Par oreille</i>	Bénéficiaire jusqu'à 20 ans révolus ou atteint de cécité ²⁰				
	Bénéficiaire à compter du 21 ^{ème} anniversaire	450 €	600 €	1000 €	
Accessoires et fournitures	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	
* Dispositif « 100 % Santé » par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire (Sécurité sociale) et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.					
** Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B.					
BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale.					

¹⁸ Ces garanties s'appliquent aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par période de quatre (4) ans dans les conditions précisées par la « Liste des produits et prestations » (LPP) de la nomenclature de la Sécurité sociale (accessible sur le site www.ameli.fr).

¹⁹ Dans la limite de 1700 € (hors accessoires) par aide auditive (Ticket Modérateur et remboursement par l'assurance maladie obligatoire compris). Au minimum, remboursement de 100% BR.

²⁰ La cécité se définit comme une acuité visuelle inférieure à 1/20ème après correction.

OPTIQUE ²¹		BASE CONVENTIONNELLE	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 3
Actes remboursés par la Sécurité sociale					
Lunettes Monture + 2 verres ²² de Classe A	Équipement « 100% Santé » * (Y compris examen de la vue par l'opticien)	100% pris en charge	100% pris en charge	100% pris en charge	100% pris en charge
Lunettes Monture + 2 verres ¹⁹ de Classe B	Par verre	Voir tableau « Base conventionnelle »	Voir tableau « Base conventionnelle + Option 1 »	Voir tableau « Base conventionnelle + Option 2 »	Voir tableau « Base conventionnelle + Option 3 »
	Par monture				
Lentilles prescrites – Par année et par bénéficiaire		85 €	100 €	200 €	250 €
Actes NON remboursés par la Sécurité sociale					
Lentilles prescrites jetables ²³ - Par année et par bénéficiaire		85 €	100 €	200 €	250 €
Chirurgie optique réfractive - Par œil		700 €	800 €	900 €	1000 €

* Dispositif « 100 % Santé » par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire (Sécurité sociale) et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.

²¹ Renouvellement annuel en cas de renouvellement anticipé d'un équipement ou pour les enfants de moins de seize (16) ans révolus. Renouvellement tous les six (6) mois pour les enfants de moins de six (6) ans en cas de mauvaïse adaptation de la monture à la morphologie du visage. Renouvellement par équipement (monture + verres) tous les deux (2) ans à compter du 16^{ème} anniversaire (hors situation médicale particulière pour les verres).

²² Les verres sont définis par les Codes « Liste des produits et prestations » (LPP) de la nomenclature de la Sécurité sociale (accessible sur le site www.ameli.fr).

²³ Pour les lentilles jetables acceptées, au minimum remboursement du Ticket Modérateur (TM) qui est la différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise).

VERRES DE « CLASSE B » ET MONTURES (Montant total de la garantie, Sécurité sociale incluse)	BASE CONVENTIONNELLE		BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1		BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2		BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 3	
	Adulte	Enfant (- 16 ans)	Adulte	Enfant (- 16 ans)	Adulte	Enfant (- 16 ans)	Adulte	Enfant (- 16 ans)
	Par verre Unifocal, Sphérique							
Sphère de -6 à +6	75 €	45 €	80 €	50 €	90 €	60 €	115 €	75 €
Sphère de -6,25 à -12 ou de +6,25 à +12	85 €	80 €	90 €	85 €	100 €	95 €	125 €	120 €
Sphère < -12 ou > +12	95 €	85 €	100 €	90 €	110 €	100 €	140 €	125 €
Par verre Unifocal, Sphérique-cylindrique								
Cylindre ≤ +4, sphère de -6 à 0	85 €	55 €	90 €	60 €	100 €	70 €	125 €	90 €
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ +6	85 €	55 €	90 €	60 €	100 €	70 €	125 €	90 €
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +6	85 €	75 €	90 €	75 €	100 €	75 €	125 €	90 €
Cylindre ≤ +4, sphère < -6	95 €	85 €	100 €	90 €	110 €	100 €	140 €	125 €
Cylindre > +4, sphère de -6 à 0	105 €	95 €	110 €	100 €	120 €	110 €	150 €	140 €
Cylindre > +4, sphère < -6	115 €	105 €	120 €	110 €	130 €	120 €	165 €	150 €
Par verre Multifocal ou progressif sphérique								
Sphère de -4 à +4	135 €	110 €	140 €	115 €	160 €	125 €	200 €	155 €
Sphère de < -4 ou > +4	145 €	120 €	150 €	125 €	170 €	135 €	215 €	170 €
Par verre Multifocal ou Progressif Sphéro-cylindrique								
Cylindre ≤ +4, sphère de -8 à 0	155 €	130 €	160 €	135 €	180 €	145 €	225 €	180 €
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ +8								
Sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > +8								
Cylindre > +4, sphère de -8 à 0								
Sphère < -8								
Par monture								
Monture	80 €	60 €	80 €	60 €	80 €	60 €	80 €	60 €

Annexe II Montant des cotisations

Article 1^{er} | Structure « Salarié + enfant(s)/conjoint facultatif »

	Garanties obligatoires et facultatives	Salarié + enfant(s)	Conjoint
Régime général (RG)	Base	64,00 €	56,00 €
	Option 1	19,00 €	14,00 €
	Option 2	38,50 €	31,00 €
	Option 3	75,50 €	62,00 €
	Base + option 1 obligatoire	80,50 €	70,00 €
	Option 2	19,50 €	17,00 €
	Option 3	56,50 €	48,00 €
	Base + option 2 obligatoire	98,00 €	87,00 €
	Option 3	37,00 €	31,00 €
	Base + option 3 obligatoire	132,50 €	118,00 €
Régime local (Alsace-Moselle)	Base	42,50 €	37,50 €
	Option 1	19,00 €	14,00 €
	Option 2	38,50 €	31,00 €
	Option 3	75,50 €	62,00 €
	Base + option 1 obligatoire	58,00 €	51,50 €
	Option 2	19,50 €	17,00 €
	Option 3	56,50 €	48,00 €
	Base + option 2 obligatoire	75,50 €	68,50 €
	Option 3	37,00 €	31,00 €
	Base + option 3 obligatoire	110,00 €	99,50 €

Exemple : si une entreprise (hors Alsace-Moselle) choisit de rendre obligatoire l'option 1, alors le tarif est de 80,50 €. Si le salarié souhaite bénéficier de l'option 3, alors le tarif sera majoré de 56,50 €, soit 137 €.

Article 2 | Structure « Isolé/famille obligatoire »

	Garanties obligatoires et facultatives	Isolé	Famille
Régime général (RG)	Base	46,50 €	122,50 €
	Option 1	11,00 €	30,00 €
	Option 2	24,50 €	67,50 €
	Option 3	50,00 €	138,00 €

	Garanties obligatoires et facultatives	Isolé	Famille
	Base + option 1 obligatoire	56,50 €	151,00 €
	Option 2	13,50 €	37,00 €
	Option 3	39,00 €	107,50 €
	Base + option 2 obligatoire	68,00 €	184,00 €
	Option 3	25,50 €	70,50 €
	Base + option 3 obligatoire	92,00 €	248,50 €
Régime local (Alsace – Moselle)	Base	31,00 €	82,00 €
	Option 1	11,00 €	30,00 €
	Option 2	24,50 €	67,50 €
	Option 3	50,00 €	138,00 €
	Base + option 1 obligatoire	40,50 €	109,00 €
	Option 2	13,50 €	37,00 €
	Option 3	39,00 €	107,50 €
	Base + option 2 obligatoire	53,00 €	142,00 €
	Option 3	25,50 €	70,50 €
	Base + option 3 obligatoire	76,50 €	206,50 €

Exemple : si une entreprise (hors Alsace-Moselle) choisit de rendre obligatoire l'option 1, alors le tarif est de 56,50 €. Si le salarié souhaite bénéficier de l'option 3, alors le tarif sera majoré de 39,00 €, soit 95,50 €.

Annexe III Organismes assureurs recommandés et société apéritrice

Article 1^{er} | Organismes assureurs recommandés

La commission paritaire de la branche retient à l'issue de la procédure de mise en concurrence dans le cadre de la recommandation prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les organismes assureurs suivants :

- Aésio mutuelle ;
- Harmonie mutuelle ;
- Malakoff Humanis prévoyance.

Article 2 | Société apéritrice

La commission paritaire de la branche choisit Malakoff Humanis prévoyance en qualité de société apéritrice pour une durée de trois (3) ans.

Au terme de cette durée, l'apérition pourra être reconduite à l'identique jusqu'au terme de la recommandation ou confiée à l'un des autres organismes assureurs recommandés.

Annexe IV Contrat non-responsable facultatif « Renfort hospitalisation »

Elle vise les actes remboursés par la sécurité sociale, et permet également la prise en charge forfaitaire sur les actes lourds.

Garantie

Option « renfort hospitalisation » *	Option « non-responsable » (en complément de la base conventionnelle ou des options)
Praticien non adhérent DPTAM	+ 200 % BR
* Hors périmètre de mutualisation du régime.	

Cotisation

Structure(s) de cotisation	Couverture	Renfort hospitalisation
Salarié + enfant(s)/conjoint		
Salarié + enfant(s)	Facultative	+ 4,00 €
Conjoint	Facultative	+ 3,50 €
Isolé/famille		
Isolé	Facultative	+ 2,75 €
Famille	Facultative	+ 7,50 €

Avenant du 28 mai 2026

à l'accord du 26 février 2026
relatif aux listes de métiers exposés à des risques ergonomiques
prévues à l'article L. 4163-2-1 du code du travail

NOR : ASET2650680M

IDCC : 1558

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

FICF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT ;

CFDT FNCB ;

FG FO Construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche se sont entendus pour clarifier la rédaction de l'accord de branche relatif aux listes de métiers exposés à des risques ergonomiques prévues à l'article L. 4163-2-1 du code du travail du 26 février 2026.

Le présent avenant modifie uniquement le titre de l'annexe A.

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

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

Article 2 | Objet de l'avenant

La cartographie des emplois concernés figurant en annexe A de l'accord du 26 février 2026 est modifiée pour correspondre aux exigences de l'article L. 4163-2-1 du code du travail.

Le titre de l'annexe A est modifié comme suit :

« Tableau des métiers ou activités particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail (références selon la nomenclature des « Professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs » – PCS ESE) ».

Il est également précisé que les cases vides en dessous des colonnes présentant les risques ergonomiques (vibrations mécaniques, postures pénibles, manutention manuelle de charge) doivent être interprétées comme une absence d'exposition du métier au risque considéré.

L'annexe A modifiée est reproduite au présent avenant.

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 28 mai 2026.

Article 4 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

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

Article 5 | *Dépôt et extension*

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

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

Article 6 | *Adhésion*

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

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

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

Article 7 | *Révision. Dénonciation*

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

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

Fait à Paris, le 28 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe A Tableau des métiers ou activités particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail (références selon la nomenclature des « Professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs » PCS ESE)

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

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

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

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

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

BÂTIMENT

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

Accord du 30 avril 2026

relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juillet 2026 et 1^{er} janvier 2027
(Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2650671M

IDCC : 1596

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

FFB Bourgogne-Franche-Comté ;
CAPEB Bourgogne-Franche-Comté ;
SCOP BTP Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Bourgogne-Franche-Comté ;
FG FO construction Bourgogne-Franche-Comté ;
CFTC Bourgogne-Franche-Comté,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté.

Article 1^{er}

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé, à compter du :

■ 1^{er} juillet 2026, pour l'ensemble des coefficients : la partie fixe (PF) à 550 € et la valeur du point (VP) à 7,288 €.

Par dérogation aux valeurs définies ci-dessus, le salaire correspondant au coefficient 150 est fixé à 1 850 € et le salaire correspondant au coefficient 170 est fixé à 1 868 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures ;

■ 1^{er} janvier 2027, pour l'ensemble des coefficients : la partie fixe (PF) à 550 € et la valeur du point (VP) à 7,336 €.

Par dérogation aux valeurs définies ci-dessus, le salaire correspondant au coefficient 150 est fixé à 1 859 € et le salaire correspondant au coefficient 170 est fixé à 1 877 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

En conséquence, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (soit 151,67 heures mensuelles), le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté s'établit :

À compter du 1^{er} juillet 2026, comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 850	12,197
– position 2	170	1 868	12,316
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 898	12,514
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	2 080	13,714
– position 2	230	2 226	14,677
Niveau IV			
Maître ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	2 372	15,639
– position 2	270	2 518	16,602

Ces valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle sont soumis les salariés concernés.

À compter du 1^{er} janvier 2027, comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 859	12,257
– position 2	170	1 877	12,376

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
Niveau II			
Ouvriers professionnels :	185	1 907	12,573
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	2 091	13,787
– position 2	230	2 237	14,749
Niveau IV			
Maître ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	2 384	15,718
– position 2	270	2 531	16,688

Ces valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle sont soumis les salariés concernés.

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par la convention collective susvisée, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Dijon, le 30 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 30 avril 2026

relatif aux indemnités de petits déplacements
au 1^{er} juillet 2026 et 1^{er} janvier 2027
(Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2650672M

IDCC : 1596

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

FFB Bourgogne-Franche-Comté ;

CAPEB Bourgogne-Franche-Comté ;

SCOP BTP Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Bourgogne-Franche-Comté ;

FG FO construction Bourgogne-Franche-Comté ;

CFTC Bourgogne-Franche-Comté,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application de l'article 1.3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er}

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment, applicable :

■ À compter du 1^{er} juillet 2026 :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1 (0 à 10 km)	1,79 €	2,69 €	11,61 €
2 (10 à 20 km)	3,43 €	5,65 €	
3 (20 à 30 km)	4,77 €	9,20 €	
4 (30 à 40 km)	6,70 €	11,85 €	
5 (40 à 50 km)	7,89 €	14,73 €	

■ À compter du 1^{er} janvier 2027 :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1 (0 à 10 km)	1,80 €	2,70 €	11,67 €
2 (10 à 20 km)	3,45 €	5,68 €	
3 (20 à 30 km)	4,79 €	9,24 €	
4 (30 à 40 km)	6,73 €	11,90 €	
5 (40 à 50 km)	7,93 €	14,80 €	

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir une cohérence en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par la convention collective susvisée, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Dijon, le 30 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

BÂTIMENT

IDCC : 1597 | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 30 avril 2026

relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juillet 2026 et 1^{er} janvier 2027
(Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2650673M

IDCC : 1597

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

FFB Bourgogne-Franche-Comté ;

CAPEB Bourgogne-Franche-Comté ;

SCOP BTP Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Bourgogne-Franche-Comté ;

FG FO construction Bourgogne-Franche-Comté ;

CFTC Bourgogne-Franche-Comté,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

Article 1^{er}

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé, à compter du :

■ 1^{er} juillet 2026, pour l'ensemble des coefficients : la partie fixe (PF) à 550 € et la valeur du point (VP) à 7,288 €.

Par dérogation aux valeurs définies ci-dessus, le salaire correspondant au coefficient 150 est fixé à 1 850 € et le salaire correspondant au coefficient 170 est fixé à 1 868 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures ;

■ 1^{er} janvier 2027, pour l'ensemble des coefficients : la partie fixe (PF) à 550 € et la valeur du point (VP) à 7,336 €.

Par dérogation aux valeurs définies ci-dessus, le salaire correspondant au coefficient 150 est fixé à 1 859 € et le salaire correspondant au coefficient 170 est fixé à 1 877 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

En conséquence, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (soit 151,67 heures mensuelles), le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté s'établit :

À compter du 1^{er} juillet 2026, comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 850	12,197
– position 2	170	1 868	12,316
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 898	12,514
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	2 080	13,714
– position 2	230	2 226	14,677
Niveau IV			
Maître ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	2 372	15,639
– position 2	270	2 518	16,602

Ces valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle sont soumis les salariés concernés.

À compter du 1^{er} janvier 2027, comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 859	12,257
– position 2	170	1 877	12,376

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 907	12,573
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	2 091	13,787
– position 2	230	2 237	14,749
Niveau IV			
Maître ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	2 384	15,718
– position 2	270	2 531	16,688

Ces valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle sont soumis les salariés concernés.

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par la convention collective susvisée, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Dijon, le 30 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 30 avril 2026

relatif aux indemnités de petits déplacements
au 1^{er} juillet 2026 et 1^{er} janvier 2027
(Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2650674M

IDCC : 1597

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

FFB Bourgogne-Franche-Comté ;

CAPEB Bourgogne-Franche-Comté ;

SCOP BTP Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Bourgogne-Franche-Comté ;

FG FO construction Bourgogne-Franche-Comté ;

CFTC Bourgogne-Franche-Comté,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er}

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment, applicable :

■ À compter du 1^{er} juillet 2026 :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1 (0 à 10 km)	1,79 €	2,69 €	11,61 €
2 (10 à 20 km)	3,43 €	5,65 €	
3 (20 à 30 km)	4,77 €	9,20 €	
4 (30 à 40 km)	6,70 €	11,85 €	
5 (40 à 50 km)	7,89 €	14,73 €	

■ À compter du 1^{er} janvier 2027 :

Zones	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1 (0 à 10 km)	1,80 €	2,70 €	11,67 €
2 (10 à 20 km)	3,45 €	5,68 €	
3 (20 à 30 km)	4,79 €	9,24 €	
4 (30 à 40 km)	6,73 €	11,90 €	
5 (40 à 50 km)	7,93 €	14,80 €	

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir une cohérence en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par la convention collective susvisée, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Dijon, le 30 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Protocole d'accord du 10 juin 2026 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2026

NOR : ASET2650643M

IDCC : 1672

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

FFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FBA CFDT ;

UNSA banques-assurances ;

CFE-CGC assurance,

d'autre part,

Vu les articles 2, 31, 32 et 33 a) de la convention collective nationale du 27 mai 1992 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 7 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 18 février 2026,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème des rémunérations minimales annuelles

1° Dans le cadre de l'article 33 a) de la convention collective nationale du 27 mai 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2026, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 31 et 32 de la CCN du 27 mai 1992.

Article 2 | Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ce principe est défini à l'article 7.1 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 18 février 2026.

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Il est rappelé les dispositions de l'article 7.2 « Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes » de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 18 février 2026, et notamment le 7.2.2 « Au niveau de l'entreprise » :

- le diagnostic des écarts de rémunération injustifiés est mené au sein de chaque entreprise, sur la base des éléments fournis par l'entreprise et prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- les entreprises d'au moins cinquante salariés publient chaque année l'index d'égalité salariale calculé selon les modalités prévues par les dispositions réglementaires en vigueur. En application de l'article L. 1142-10 du code du travail, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs définis par la loi, se situent en deçà du niveau de 75 points défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière ;
- la poursuite des mesures prises par les entreprises, parmi lesquelles doivent figurer des mesures de rattrapage salarial si des écarts non justifiés sont encore constatés (telles qu'enveloppe dédiée aux rattrapages des écarts constatés, commission de suivi spécifique, revue de personnel...), vise l'atteinte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, obligation de résultat désormais posée par la loi.

Afin de supprimer ces écarts salariaux injustifiés, les entreprises prendront les actions correctives nécessaires (accords, plans, budgets dédiés...) dans le cadre de l'animation de leur dialogue social et de leur politique salariale.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de confier à l'OEMA une étude qualitative sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche des sociétés d'assurances de manière à identifier les mesures de suppression des écarts injustifiés mises en place dans les entreprises et celles qui seraient à développer pour y parvenir. Les résultats de cette étude seront communiqués aux partenaires sociaux.

Article 3 | Dispositions relatives aux départements régions d'outre-mer (DROM) et collectivités d'outre-mer (COM)

Par dérogation à l'article 2 de la CCN du 27 mai 1992, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1^{er} ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DROM – COM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Article 4 | Revalorisation du Smic

Conformément à l'article L. 2241-10 du code du travail, modifié par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, dans l'hypothèse où le premier niveau de la rémunération minimale annuelle

(RMA) serait inférieur au Smic, les partenaires sociaux se réuniront dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Paris, le 10 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe Rémunérations minimales annuelles à effet du 1^{er} janvier 2026

(En euros.)

Classe	Montants
1	22 680
2	24 120
3	25 580
4	30 140
5	35 430
6	45 030
7	60 940

Protocole d'accord du 10 juin 2026 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2026

NOR : ASET2650641M

IDCC : 1679

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

FFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FBA CFDT ;

UNSA banques et assurances ;

CFE-CGC assurance,

d'autre part,

Vu les articles 29, 30 et 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 7 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 18 février 2026,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème des rémunérations minimales annuelles

1° Dans le cadre de l'article 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2026, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 29 et 30 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992.

Article 2 | Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ce principe est défini à l'article 7.1 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 18 février 2026.

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Il est rappelé les dispositions de l'article 7.2 « Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes » de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 18 février 2026, et notamment le 7.2.2 « Au niveau de l'entreprise » :

- le diagnostic des écarts de rémunération injustifiés est mené au sein de chaque entreprise, sur la base des éléments fournis par l'entreprise et prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- les entreprises d'au moins cinquante salariés publient chaque année l'index d'égalité salariale calculé selon les modalités prévues par les dispositions réglementaires en vigueur. En application de l'article L. 1142-10 du code du travail, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs définis par la loi, se situent en deçà du niveau de 75 points défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière ;
- la poursuite des mesures prises par les entreprises, parmi lesquelles doivent figurer des mesures de rattrapage salarial si des écarts non justifiés sont encore constatés (telles qu'enveloppe dédiée aux rattrapages des écarts constatés, commission de suivi spécifique, revue de personnel...), vise l'atteinte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, obligation de résultat désormais posée par la loi.

Afin de supprimer ces écarts salariaux injustifiés, les entreprises prendront les actions correctives nécessaires (accords, plans, budgets dédiés...) dans le cadre de l'animation de leur dialogue social et de leur politique salariale.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de confier à l'OEMA une étude qualitative sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche des sociétés d'assurances de manière à identifier les mesures de suppression des écarts injustifiés mises en place dans les entreprises et celles qui seraient à développer pour y parvenir. Les résultats de cette étude seront communiqués aux partenaires sociaux.

Article 3 | Dispositions relatives aux départements régions d'outre-mer (DROM) et collectivités d'outre-mer (COM)

Par dérogation à l'article 2 de la CCN du 27 juillet 1992, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1^{er} ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DROM-COM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Article 4 | Revalorisation du Smic

Conformément à l'article L. 2241-10 du code du travail, modifié par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, dans l'hypothèse où le premier niveau de la rémunération minimale annuelle

(RMA) serait inférieur au Smic, les partenaires sociaux se réuniront dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Paris, le 10 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe Rémunérations minimales annuelles à effet du 1^{er} janvier 2026

(En euros.)

Classe	Montant
5	35 500
6	45 030
7	62 560

Avenant n° 2 du 4 juin 2026

à l'accord du 12 décembre 2025
relatif à l'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R)

NOR : ASET2650636M

IDCC : 1938

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

FIA ;

CNADEV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CFE-CFC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Dispositions particulières 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 de l'avenant n° 1 à l'accord de branche du 11 décembre 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, les dispositions de l'avenant n° 1 ont vocation à s'appliquer de manière identique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de l'accord, quelle que soit leur taille, et ne nécessitent pas d'adaptation particulière pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, qui est demandé au ministère. Il est conclu pour une durée déterminée expirant à la date fixée par l'article 6 de l'accord.

Fait à Paris, le 4 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 29 mai 2026
à l'avenant n° 2026-01 du 5 janvier 2026
relatif à la formation et au développement des compétences

NOR : ASET2650682M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'article 4 « Le financement de la formation professionnelle par les centres » de l'avenant n° 2026-01 du 5 janvier 2026 relatif à la formation et au développement des compétences dans la branche des centres de lutte contre le cancer avait prévu l'instauration d'une contribution conventionnelle mutualisée de 0,30 % de la masse salariale brute sous réserve de la création d'une section paritaire professionnelle (SPP), instance soumise à la décision du conseil d'administration de l'OPCO Santé. Cette instance avait pour vocation de permettre à la branche d'assurer le pilotage financier de cette contribution conventionnelle mutualisée.

Lors de sa réunion du 29 avril 2026, le conseil d'administration de l'OPCO Santé s'est prononcé défavorablement à la création de la section paritaire professionnelle (SPP) de la branche des centres de lutte contre le cancer. Le présent avenant fait suite à cette décision.

Article 1^{er} | *Suppression de la contribution conventionnelle mutualisée*

Conformément à l'article 2.9.1.1 de la convention collective, le montant consacré par les centres de lutte contre le cancer au financement de la formation continue reste inchangé et ne peut être inférieur à 2,45 % de la masse salariale brute (MSB).

Conformément aux dispositions de l'article 4 et du dernier alinéa de l'article 6.1 de l'avenant relatif à la formation et au développement des compétences du 5 janvier 2026, la contribution

conventionnelle mutualisée de 0,30 % de la masse salariale brute prévue par ce même article 4 est supprimée.

Cette contribution sera ainsi conservée par les centres qui en feront une gestion libre.

L'article 4 de l'avenant n° 2026-01 relatif à la formation et au développement des compétences du 5 janvier 2026 qui annule et remplace le précédent article 4 est rédigé comme suit :

Conformément à l'article 2.9.1.1 de la convention collective, le montant consacré par les centres de lutte contre le cancer au financement de la formation continue ne peut être inférieur à 2,45 % de la masse salariale brute (MSB).

Cet investissement global formation est constitué de 2 éléments :

- conformément aux dispositions de l'article L. 6331-3 du code du travail, une contribution légale, d'un montant de 1 % de la masse salariale brute annuelle ;
- une obligation conventionnelle pour chaque centre de 1,45 % de la MSB destinée à développer la formation professionnelle continue. Cette obligation conventionnelle de 1,45 % de la MSB peut être gérée directement par le centre ou faire l'objet, en tout ou partie, d'un versement à l'OPCO Santé.

Le dernier alinéa de l'article 6.1 de l'avenant n° 2026-01 relatif à la formation et au développement des compétences du 5 janvier 2026 est supprimé et toutes les autres clauses du présent article sont inchangées et demeurent en vigueur.

Article 2 | Modification de l'annexe 1

L'annexe 1 relative au découpage de la contribution à la formation professionnelle de l'avenant relatif à la formation et au développement des compétences du 5 janvier 2026 est remplacée par l'annexe 1 jointe au présent avenant.

Article 3 | Dispositions diverses

3.1. Durée de l'avenant et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et est intégré à la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1^{er} janvier 1999 dans une annexe 9 à la suite de l'avenant n° 2026-01 relatif à la formation et au développement des compétences dans la branche des centres de lutte contre le cancer.

Il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2027.

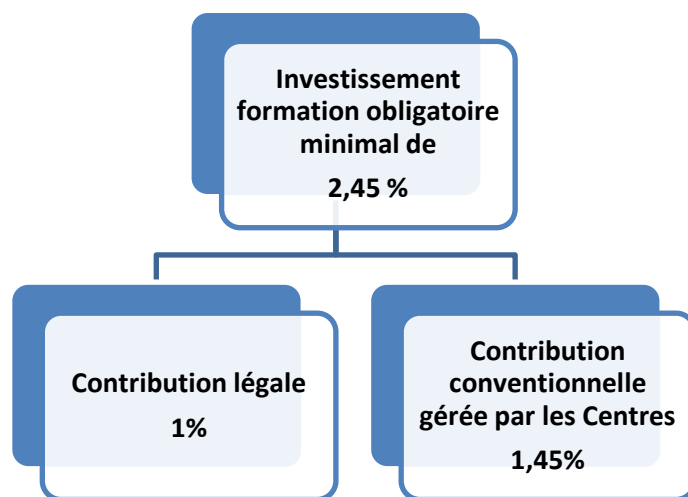
3.2. Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant est déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Il sera également notifié à l'ensemble des organisations de salariés représentatives dans la branche des centres de lutte contre le cancer à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail. Il est publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail. En outre, un exemplaire est établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 29 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Découpage de la contribution relative à la formation professionnelle



Accord du 6 mai 2026 relatif au champ d'application de la convention collective

NOR : ASET2650660M

IDCC : 2198

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

UPECAD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

USN e-commerce,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En 2022, le champ d'application de la convention collective nationale avait été modifié pour prendre en considération les évolutions du secteur, à savoir, entre autres, celui de l'intermédiation en ligne pour le commerce.

Eu égard à l'attribution d'un nouveau code APE à compter du 1^{er} janvier 2027 dans le cadre de l'évolution des nomenclatures d'activités française (NAF) et européenne, les partenaires sociaux, après avoir fait un audit des codes qui seraient appliqués aux entreprises de la branche via le site sirene.gouv.fr, ont convenu de modifier la champ de la convention collective nationale afin que celle-ci soit à jour lors de l'entrée effective de la nouvelle codification.

(Voir page suivante.)

L'article 1^{er} de la convention collective nationale du commerce à distance et du e-commerce est modifié pour être rédigé comme suit :

« La présente convention collective nationale ainsi que ses avenants et annexes sont conclus afin de régler les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale est :

■ Le commerce de détail de tous types de produits par tout média :

Cela inclut :

- le commerce de détail de tous types de produits par correspondance ;
- le commerce de détail de tous types de produits par Internet ;
- la vente directe par téléphone ou par le truchement de la radio ou de la télévision ;
- les activités de vente aux enchères au détail sur Internet ;
- le commerce de détail spécialisé de produits par correspondance ;
- le commerce de détail spécialisé de produits par Internet.

■ L'activité de services d'intermédiation en ligne pour le commerce, ce qui inclut :

Les activités de services d'intermédiation électronique en ligne pour le commerce de détail non spécialisé ou spécialisé, telles que les plateformes électroniques de commerce sur Internet, dites "Places de marchés" ou "Market place".

L'activité de service d'intermédiation en ligne pour le commerce désigne tout site internet permettant à un tiers (personne morale ou personne physique) de proposer commercialement à la vente, ou à la location, des biens, produits ou services à des acheteurs potentiels (personnes physiques ou morales).

Ces activités sont notamment répertoriées dans la nomenclature d'activités françaises révision 2 (NAF rév. 2, 2008) sous les codes NAF 4791A et 4791B.

Ces activités seront notamment ventilées dans la NAF 2025, applicable dès le 1^{er} janvier 2027, sous les codes suivants :

- 47.11L : "Commerce de détail non spécialisé à prédominance alimentaire hors magasin", sous réserve que l'entreprise exerce bien son activité principale par voie électronique/en ligne ;
- 47.12H : "Autre commerce de détail non spécialisé en magasin de moins de 2 500 m² ou hors magasin", sous réserve que l'entreprise exerce bien son activité principale par voie électronique/en ligne ;
- 47.25Y : "Commerce de détail de boissons", non destinées à la consommation sur place ni fabriquées sur place, sous réserve que l'entreprise exerce bien son activité principale par voie électronique/en ligne ;
- 47.40Y : "Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication", sous réserve que l'entreprise exerce bien son activité principale par voie électronique/en ligne ;
- 47.51Y : "Commerce de détail de textiles", sous réserve que l'entreprise exerce bien son activité principale par voie électronique/en ligne ;
- 47.52H : "Commerce de détail de quincaillerie, de matériaux de construction et de bricolage, de peinture et de verre en magasin de plus de 400 m² ou hors magasin", sous réserve que l'entreprise exerce bien son activité principale par voie électronique/en ligne ;

- 47.53Y : “Commerce de détail de tapis, moquettes et revêtements de murs et de sols”, sous réserve que l’entreprise exerce bien son activité principale par voie électronique/en ligne ;
- 47.54Y : “Commerce de détail d’appareils électroménagers”, sous réserve que l’entreprise exerce bien son activité principale par voie électronique/en ligne ;
- 47.55G : “Commerce de détail de meubles”, sous réserve que l’entreprise exerce bien son activité principale par voie électronique/en ligne ;
- 47.55H : “Commerce de détail d’appareils d’éclairage, de vaisselle et d’autres équipements du foyer”, sous réserve que l’entreprise exerce bien son activité principale par voie électronique/en ligne ;
- 47.61Y : “Commerce de détail de livres”, sous réserve que l’entreprise exerce bien son activité principale par voie électronique/en ligne ;
- 47.63Y : “Commerce de détail d’articles de sport”, sous réserve que l’entreprise exerce bien son activité principale par voie électronique/en ligne ;
- 47.64Y : “Commerce de détail de jeux et jouets”, sous réserve que l’entreprise exerce bien son activité principale par voie électronique/en ligne ;
- 47.69Y : “Commerce de détail de biens culturels et de loisirs”, sous réserve que l’entreprise exerce bien son activité principale par voie électronique/en ligne ;
- 47.71Y : “Commerce de détail d’habillement”, sous réserve que l’entreprise exerce bien son activité principale par voie électronique/en ligne ;
- 47.72G : “Commerce de détail de chaussures”, sous réserve que l’entreprise exerce bien son activité principale par voie électronique/en ligne ;
- 47.72H : “Commerce de détail de maroquinerie et d’articles de voyage”, sous réserve que l’entreprise exerce bien son activité principale par voie électronique/en ligne ;
- 47.73Y : “Commerce de détail de produits pharmaceutiques”, sous réserve que l’entreprise exerce bien son activité principale par voie électronique/en ligne ;
- 47.74G : “Commerce de détail d’optique”, sous réserve que l’entreprise exerce bien son activité principale par voie électronique/en ligne ;
- 47.74H : “Commerce de détail d’autres articles médicaux et orthopédiques”, sous réserve que l’entreprise exerce bien son activité principale par voie électronique/en ligne ;
- 47.75Y : “Commerce de détail de parfumerie et de produits de beautés”, sous réserve que l’entreprise exerce bien son activité principale par voie électronique/en ligne ;
- 47.76Y : “Commerce de détail de fleurs, plantes, graines, engrais”, sous réserve que l’entreprise exerce bien son activité principale par voie électronique/en ligne ;
- 47.77Y : “Commerce de détail d’articles d’horlogerie et de bijouterie”, sous réserve que l’entreprise exerce bien son activité principale par voie électronique/en ligne ;
- 47.79G : “Commerce de détail d’antiquités et livres anciens”, sous réserve que l’entreprise exerce bien son activité principale par voie électronique/en ligne ;
- 47.79H : “Commerce de détail d’autres biens d’occasion”, sous réserve que l’entreprise exerce bien son activité principale par voie électronique/en ligne ;
- 47.81Y : “Commerce de détail de véhicules automobiles”, sous réserve que l’entreprise exerce bien son activité principale par voie électronique/en ligne ;
- 47.82Y : “Commerce de détail de pièces et accessoires de véhicules automobiles”, sous réserve que l’entreprise exerce bien son activité principale par voie électronique/en ligne ;

- 47.83Y : “Commerce de détail de motocycles et de pièces et accessoires de motocycles”, sous réserve que l’entreprise exerce bien son activité principale par voie électronique/en ligne ;
- 47.91Y : “Activités de service d’intermédiation pour le commerce de détail non spécialisé”, sous réserve que l’entreprise exerce bien son activité principale par voie électronique/en ligne ;
- 47.92G : “Activités de service d’intermédiation pour le commerce de détail de véhicules automobiles”, sous réserve que l’entreprise exerce bien son activité principale par voie électronique/en ligne ;
- 47.92J : “Activités de service d’intermédiation pour le commerce de détail spécialisé d’autres biens”, sous réserve que l’entreprise exerce bien son activité principale par voie électronique/en ligne.

La liste des codes APE ci-dessus n’est pas exhaustive. Sont également comprises dans le champ d’application de la présente convention les entreprises exerçant à titre principal une activité de commerce par voie électronique/en ligne, y compris lorsque leur code APE n’est pas expressément visé ci-dessus.

Cette convention collective nationale ainsi que ses avenants et annexes s’appliquent également aux personnels des entreprises dont l’activité principale est ci-dessus référencée qui travaillent dans tout établissement lié à l’activité principale (entrepôts, centres d’appels, sièges sociaux...).

Ces textes s’appliquent à l’ensemble des entreprises ci-dessus définies se situant sur le territoire national, y compris dans les départements et régions d’outre-mer.

Cette convention collective nationale ainsi que ses avenants et annexes s’appliquent également aux personnels des entreprises dont l’activité principale est ci-dessus référencée qui travaillent dans tout établissement lié à l’activité principale (entrepôts, centres d’appels, sièges sociaux...).

Ces textes s’appliquent à l’ensemble des entreprises ci-dessus définies se situant sur le territoire national, y compris dans les départements et régions d’outre-mer. »

Article 2 | Modalités d’application de l’accord selon l’effectif de l’entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu’il n’y a pas de spécificités d’application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n’a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l’article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 3 | Notification et validité de l’accord

L’union professionnelle du e-commerce et du commerce à distance notifiera le texte à l’ensemble des organisations représentatives.

La validité de l’accord de branche est subordonnée à l’absence d’opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d’application de l’accord.

L’opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l’accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 4 | Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 5 | *Date d'application*

Les dispositions du présent accord sont applicables au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension.

Article 6 | *Extension*

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 6 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 16 juin 2026

étendant aux praticiens-conseils les dispositions
du protocole d'accord du 16 juin 2026
relatif à l'intéressement

NOR : ASET2650647M

IDCC : 2603

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPDOS CFTD ;

SGPC CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Considérant l'intérêt que représente, dans les organismes du régime général de sécurité sociale, et pour les personnels y travaillant, en termes d'attractivité et de fidélisation, un dispositif d'intéressement, les parties signataires conviennent de reconduire, au bénéfice de l'ensemble des salariés, un élément de rétribution supplémentaire qui traduise la prise en compte des performances réalisées par chaque branche de législation du régime général et chaque organisme.

Cette rétribution ne se substitue en aucune manière aux composantes conventionnelles de la rémunération et constitue un élément totalement indépendant de la négociation salariale conduite par ailleurs dans l'institution.

Elles conviennent en outre que l'intéressement s'inscrit dans un processus visant à adapter le cadre collectif de travail aux évolutions et enjeux institutionnels, en conciliant les impératifs d'une gestion optimisée des organismes et la prise en compte des intérêts des personnels.

Conclu au plan national, le présent accord s'applique directement aux organismes et instaure un mécanisme ayant pour finalité la reconnaissance des efforts collectifs accomplis chaque année dans l'atteinte des objectifs assignés contractuellement, tant globalement, au niveau de chaque branche de législation, que localement, au niveau de chaque organisme.

Le présent accord d'intéressement est décliné en application des dispositions légales et réglementaires.

Article 1^{er}

Les dispositions du protocole d'accord du 16 juin 2026 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de sécurité sociale sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale.

Article 2

Le présent accord entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 16 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord paritaire du 30 avril 2026

relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juillet 2026 et 1^{er} janvier 2027
(Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2650670M

IDCC : 2609

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

FFB Bourgogne-Franche-Comté ;

CAPEB Bourgogne-Franche-Comté ;

SCOP BTP Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Bourgogne-Franche-Comté ;

FG FO construction Bourgogne-Franche-Comté ;

CFE-CGC Bourgogne-Franche-Comté ;

CFTC Bourgogne-Franche-Comté,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, étendue par un arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté.

Article 1^{er}

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année :

■ À compter du 1^{er} juillet 2026 :

Niveau A	1 850 €
Niveau B	1 885 €
Niveau C	1 986 €
Niveau D	2 170 €
Niveau E	2 428 €
Niveau F	2 704 €
Niveau G	3 035 €
Niveau H	3 227 €

Ces valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle sont soumis les salariés concernés.

■ À compter du 1^{er} janvier 2027 :

Niveau A	1 859 €
Niveau B	1 894 €
Niveau C	1 996 €
Niveau D	2 181 €
Niveau E	2 440 €
Niveau F	2 717 €
Niveau G	3 050 €
Niveau H	3 243 €

Ces valeurs doivent être adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle sont soumis les salariés concernés.

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ETAM de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir une stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément aux dispositions en vigueur du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon et de Dijon.

Article 4

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

Fait à Dijon, le 30 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 41 du 25 novembre 2025 relatif à la parentalité

NOR : ASET2650664M

IDCC : 3032

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

FIEPPEC ;

CNAIB ;

UPB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Cet avenant annule l'article 12 « Maladie. Maternité. Accident » de la CCN esthétique et le remplace par :

- la création d'un article 15 « Parentalité » ci-dessous ;
- un article 12 « Arrêt de travail » qui sera rédigé séparément.

Pour rappel, l'avenant n° 36 à la CCN esthétique a positionné le point 5 « Conditions de travail, hygiène et sécurité » de l'article 12 dans l'article 7.2 « Hygiène, santé et sécurité » qui remplace le point 5 annulé, le point 7.1 étant « Le contrat de travail ».

« Avant-propos

La parentalité qualifie le lien entre un adulte, homme ou femme, et un enfant, quelle que soit la structure familiale dans laquelle ce lien s'inscrit, dans le but d'assurer le soin, le développement, l'éducation et le bien-être de l'enfant.

1. Maternité

Une salariée en situation de grossesse médicalement constatée n'a aucune obligation d'informer son employeur. Néanmoins, elle doit l'en informer pour bénéficier de toutes dispositions légales et conventionnelles relatives à la protection de la femme enceinte (la période de protection légale contre le licenciement octroyée aux salariées enceintes est applicable à partir de l'information donnée à l'employeur).

Seule la déclaration du congé maternité avant tout départ est obligatoire conformément à l'article L. 1225-24.

Dès lors qu'elles travailleront une journée de travail de 6 heures minimum, que le contrat de travail soit à temps plein ou à temps partiel, les femmes enceintes bénéficieront automatiquement d'une réduction de leur horaire normal de travail, dès la :

- 11^e semaine d'aménorrhée, d'une demi-heure ;
- 22^e semaine d'aménorrhée, d'une heure.

À leur demande, et en accord avec la direction, elles pourront grouper ces réductions d'horaires dans le cadre de la semaine civile. Cette réduction d'horaires ne devra entraîner aucune diminution de leur rémunération.

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour le temps nécessaire afin de se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le ou la conjoint(e) salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires (loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016, art. 87) ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Dans le cadre du présent article, la vie maritale sera prouvée par un justificatif de domicile identique à la personne enceinte et une attestation sur l'honneur de vie maritale.

En ce qui concerne la salariée procédant à un don d'ovocytes, l'ensemble des examens et interventions qui y sont nécessaires, s'effectuent dans les mêmes conditions que pour une assistance médicale à la procréation.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

2. Congé de maternité et paternité. Adoption. Congé parental d'éducation

2.1. Congés de maternité et paternité

La salariée bénéficie d'un congé maternité conformément aux dispositions des articles L. 1225-17 et suivants du code du travail.

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

2.2. Congés d'adoption

En cas d'adoption, ce même droit est ouvert conformément aux dispositions légales des articles L. 1225-37 et suivants du code du travail. Le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption conformément aux dispositions des articles L. 1225-37 et suivant du code du travail. Le salarié doit avertir son employeur au moins 1 mois à l'avance de la date à laquelle il entend prendre son congé en précisant la date de son retour.

2.3. Congé parental d'éducation

Comme son nom l'indique, le congé parental permet à la mère et/ou au père de faire une pause totale ou partielle dans sa vie professionnelle lors de l'arrivée d'un enfant (né ou adopté) :

- pour en bénéficier, il suffit de justifier de 10 mois d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance de l'enfant ou, en cas d'adoption, de son arrivée au foyer (avant l'âge de 16 ans) ;
- dès lors que cette condition d'ancienneté est remplie, l'employeur ne peut pas refuser ce congé, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- le salarié a la possibilité de demander un congé total ou une période de travail à temps partiel. L'employeur ne peut pas s'opposer à ce choix, ni à la durée de travail choisie (elle doit cependant être d'au moins 16 heures par semaine).

Pour bénéficier d'un congé parental, il suffit d'en faire la demande auprès de son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Il faut préciser dans ce courrier s'il s'agit d'une demande de congé parental total ou d'un temps partiel (il faut indiquer le nombre d'heures hebdomadaires), le point de départ du congé et la durée choisie.

Cette information doit être faite :

- soit un mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption ;
- soit deux mois avant la prise du congé si celui-ci ne débute pas immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption.

À noter : l'employeur ne peut pas refuser une demande de congé parental, même formulée hors délai en respectant le délai de prévenance raisonnable précité. Cass. soc., 18 sept. 2024, n° 23-18.021 F-D.

Le (la) salarié(e) a le droit de renouveler 2 fois son congé. Pour chacun des deux renouvellements, le (la) salarié(e) doit avertir l'employeur un mois avant l'expiration du congé en cours, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Si, à cette occasion, le choix est fait de passer d'un congé parental total à un temps partiel (ou l'inverse), le (la) salarié(e) doit également l'informer de cette modification.

3. Rupture à l'initiative du salarié suite à congé pour maternité ou adoption

Pour élever son enfant, le salarié peut, rompre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni devoir d'indemnité de rupture.

Code du travail., articles L. 1225-66 et R. 1225-18.

L'employeur doit être informé au moins 15 jours à l'avance, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, soit :

- au moins 15 jours avant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption ;
- au plus un mois et demi après la naissance ou l'arrivée de l'enfant adopté.

Code du travail, articles L. 1225-66 et R. 1225-18.

Article L. 1225-66 – Version en vigueur depuis le 1^{er} mai 2008 :

Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins quinze jours à l'avance, rompre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de devoir de ce fait d'indemnité de rupture.

Article L. 1225-18 :

Le salarié informe son employeur de sa démission, en application de l'article L. 1225-66, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Il adresse à l'employeur sa demande de réembauche, en application de l'article L. 1225-67, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

La date de rupture du contrat de travail sera le dernier jour de la période de repos ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant. À compter de cette date, les salariés auront pendant 2 ans, à leur demande, une priorité d'embauche dans les emplois à pourvoir correspondant à leur qualification, leur compétence et leur expérience professionnelle.

Cette demande doit être formulée par pli recommandé avec avis de réception, au plus tard 1 mois avant l'expiration de cette période de 2 ans.

Si les salariés sont réembauchés, les avantages obtenus au moment de leur départ leur resteront acquis.

Ces dispositions sont applicables aux pères, ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle qui peuvent, dans les mêmes conditions, résilier leur contrat de travail à l'issue d'un congé d'adoption ou 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant et bénéficier d'une priorité de réembauchage.

4. Allaitement

À compter du jour de la naissance, et pendant une année, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet d'une pause d'1 heure payée par jour durant les heures de travail (code du travail art. L. 1225-30).

La période où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminée par accord entre la salariée et l'employeur. À défaut d'accord, cette période est placée au milieu de chaque demi-journée de travail (code du travail art. R. 1225-5).

Pour les entreprises de plus de 100 salariés, un local dédié à l'allaitement est obligatoire et doit remplir les conditions présentes à l'article R. 4152-13. Ce local dédié à l'allaitement est surveillé par un médecin que désigne l'employeur.

Le local dédié à l'allaitement prévu à l'article L. 1225-32 est :

1. Séparé de tout local de travail ;
2. Aéré et muni de fenêtres ou autres ouvrants à châssis mobiles donnant directement sur l'extérieur ;
3. Pourvu d'un mode de renouvellement d'air continu ;
4. Convenablement éclairé ;

5. Pourvu d'eau en quantité suffisante ou à proximité d'un lavabo ;
6. Pourvu de sièges convenables pour l'allaitement ;
7. Tenu en état constant de propreté. Le nettoyage est quotidien et réalisé hors de la présence des enfants ;
8. Maintenu à une température convenable dans les conditions hygiéniques. »

Article 2 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 4 | Égalité de traitement entre les salariés

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la CPPNI, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent avenant pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent avenant.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 6 | Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 25 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 16 juin 2026

étendant aux agents de direction les dispositions
du protocole d'accord du 16 juin 2026
relatif à l'intéressement

NOR : ASET2650648M

IDCC : 3232

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPDOS CFDT ;

SNADEOS CFTC ;

UNSA ADOSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Considérant l'intérêt que représente, dans les organismes du régime général de sécurité sociale, et pour les personnels y travaillant, en termes d'attractivité et de fidélisation, un dispositif d'intéressement, les parties signataires conviennent de reconduire, au bénéfice de l'ensemble des salariés, un élément de rétribution supplémentaire qui traduise la prise en compte des performances réalisées par chaque branche de législation du régime général et chaque organisme.

Cette rétribution ne se substitue en aucune manière aux composantes conventionnelles de la rémunération et constitue un élément totalement indépendant de la négociation salariale conduite par ailleurs dans l'institution.

Elles conviennent en outre que l'intéressement s'inscrit dans un processus visant à adapter le cadre collectif de travail aux évolutions et enjeux institutionnels, en conciliant les impératifs d'une gestion optimisée des organismes et la prise en compte des intérêts des personnels.

Conclu au plan national, le présent accord s'applique directement aux organismes et instaure un mécanisme ayant pour finalité la reconnaissance des efforts collectifs accomplis chaque

année dans l'atteinte des objectifs assignés contractuellement, tant globalement, au niveau de chaque branche de législation, que localement, au niveau de chaque organisme.

Le présent accord d'intéressement est décliné en application des dispositions légales et réglementaires.

Article 1^{er}

Les dispositions du protocole d'accord du 16 juin 2026 relatif à l'intéressement dans les organismes du régime général de sécurité sociale sont applicables aux salariés relevant de la convention collective du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

Article 2

Le présent accord entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 16 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 7 mai 2026

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

NOR : ASET2650657M

IDCC : 3248

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

UIMM Gard Lozère,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 17 avril 2026 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de 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.

Cette analyse a porté notamment sur la situation économique de la métallurgie, notamment sur le territoire du Gard et de la Lozère, sur ses perspectives, ainsi que sur l'impact de l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024 de la convention collective nationale de la Métallurgie.

Une seconde réunion s'est tenue le 7 mai 2026, à l'issue de laquelle les parties signataires ont convenu ce qui suit.

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 modifiée. 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 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Gard Lozère, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : départements du Gard et de la Lozère.

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 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,52 €.

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

Article 3 | Clause de revoyure

La fixation de la valeur du point tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2026.

À la date de signature du présent accord, l'inflation annuelle moyenne de 2026, calculée comme l'évolution entre la moyenne des 12 derniers indices des prix à la consommation (ensemble des ménages – hors tabac) connus et la moyenne des 12 indices précédents, est anticipée à plus de 2 % avec une forte incertitude liée au contexte international.

Si cette inflation annuelle moyenne venait à dépasser plus de 2 % en cours d'année, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer la valeur du point.

Le cas échéant, cette rencontre aura lieu sur les mois de septembre ou d'octobre 2026.

Toute dérive de l'inflation constatée au-delà de cette date sera prise en compte lors de la négociation pour l'année 2027 qui débutera en début d'année suivante.

Article 4 | 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 5 | Suivi de l'accord

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

Article 6 | Révision

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

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

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

Article 7 | Dénonciation

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

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Alès, le 7 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème des primes d’ancienneté (Gard et Lozère)

Base 35 heures.
À compter du 1^{er} juin 2026.
Valeur de point : 5,52 €.

Prime d’ancienneté base 35 h/semaine														
Groupe	Classe	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	24,01 €	32,02 €	40,02 €	48,02 €	56,03 €	64,03 €	72,04 €	80,04 €	88,04 €	96,05 €	104,05 €	112,06 €	120,06 €
	2	26,50 €	35,33 €	44,16 €	52,99 €	61,82 €	70,66 €	79,49 €	88,32 €	97,15 €	105,98 €	114,82 €	123,65 €	132,48 €
B	3	28,98 €	38,64 €	48,30 €	57,96 €	67,62 €	77,28 €	86,94 €	96,60 €	106,26 €	115,92 €	125,58 €	135,24 €	144,90 €
	4	32,29 €	43,06 €	53,82 €	64,58 €	75,35 €	86,11 €	96,88 €	107,64 €	118,40 €	129,17 €	139,93 €	150,70 €	161,46 €
C	5	36,43 €	48,58 €	60,72 €	72,86 €	85,01 €	97,15 €	109,30 €	121,44 €	133,58 €	145,73 €	157,87 €	170,02 €	182,16 €
	6	40,57 €	54,10 €	67,62 €	81,14 €	94,67 €	108,19 €	121,72 €	135,24 €	148,76 €	162,29 €	175,81 €	189,34 €	202,86 €
D	7	43,06 €	57,41 €	71,76 €	86,11 €	100,46 €	114,82 €	129,17 €	143,52 €	157,87 €	172,22 €	186,58 €	200,93 €	215,28 €
	8	48,02 €	64,03 €	80,04 €	96,05 €	112,06 €	128,06 €	144,07 €	160,08 €	176,09 €	192,10 €	208,10 €	224,11 €	240,12 €
E	9	54,65 €	72,86 €	91,08 €	109,30 €	127,51 €	145,73 €	163,94 €	182,16 €	200,38 €	218,59 €	236,81 €	255,02 €	273,24 €
	10	62,93 €	83,90 €	104,88 €	125,86 €	146,83 €	167,81 €	188,78 €	209,76 €	230,74 €	251,71 €	272,69 €	293,66 €	314,64 €

Convention collective nationale

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

Accord du 28 mai 2026

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} juillet 2026
et à la prime de vacances à partir de l'année 2026
(Aisne)

NOR : ASET2650662M

IDCC : 3248

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

UIMM Picardie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 9 avril et le 22 mai 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 ainsi que pour négocier le montant de la prime de vacances conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord du 6 juillet 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 et aux établissements visés par celle-ci.

Sont concernés les salariés relevant des groupes d'emplois A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

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

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 5,73 € à compter du 1^{er} juillet 2026.

Article 3 | Détermination de la prime de vacances

Conformément à l'article 3 de l'accord du 6 juillet 2022, la prime de vacances est fixée à 573 € à compter de l'année 2026.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

Article 5 | Suivi de l'accord

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

Article 6 | Révision

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

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

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

Article 7 | Dénonciation

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

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

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

Article 9 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des

services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Saint-Quentin.

Fait à Saint-Quentin, le 28 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 28 mai 2026

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

NOR : ASET2650663M

IDCC : 3248

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

UIMM Picardie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 10 avril et 18 mai 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 et aux établissements visés par celle-ci.

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

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

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 5,65 € à compter du 1^{er} juillet 2026.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

Article 4 | Suivi de l'accord

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

Article 5 | Révision

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

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

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

Article 6 | Dénonciation

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

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

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Fitz-James, le 28 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 28 mai 2026

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

NOR : ASET2650667M

IDCC : 3248

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

UIMM Picardie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 8 avril et le 18 mai 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 et aux établissements visés par celle-ci.

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

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de la Somme, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Pour information, il s'agit du département de la Somme à l'exception des cantons du Vimeu tels que définis avant le décret n° 2014-263 du 26 février 2014 (soit à l'exception des cantons de Ault, Friville-Escarbotin, Gamaches, Moyenneville et Saint-Valery-Sur-Somme) et à l'exception de la commune de Hautvillers-Ouville.

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 5,87 € à compter du 1^{er} juillet 2026.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

Article 4 | Suivi de l'accord

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

Article 5 | Révision

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

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

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

Article 6 | Dénonciation

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

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

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Amiens, le 28 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3253** | **SALARIÉS DES CABINETS D'AVOCATS**

Avenant n° 2 du 17 avril 2026

relatif à l'amélioration du fonctionnement des réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

NOR : ASET2650678M

IDCC :3253

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

UPSA ;

SAF ;

ABF ;

SE ACE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

CAT ;

CFDT BPJ ;

FSECP CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent avenant, les parties ont souhaité améliorer le fonctionnement des réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

À cet effet, d'une part est instaurée la possibilité d'un temps de préparation préalable aux réunions, et d'autre part, un délai de communication des documents en amont des réunions de la CPPNI.

Article 1^{er} | Réunions de la CPPNI

Dans l'article 7.1 « Principes » à la fin du premier alinéa, est rajoutée la phrase suivante :

« Il en est de même pour les travaux préparatoires aux réunions de la CPPNI telles que prévues à l'article 6.3.1 ci-avant. Ces travaux préparatoires, d'une durée d'une demi-journée maximum, devront se tenir dans les 8 jours précédant la réunion de la CPPNI uniquement si ledit salarié participe effectivement à la réunion de la CPPNI. »

Il est également ajouté un dernier alinéa ainsi rédigé :

« En vue de permettre aux négociateurs de pouvoir s'approprier les documents à l'ordre du jour des réunions de la CPPNI, ceux-ci sont transmis au moins 8 jours avant la tenue de cette réunion. »

Dans l'article 7.2 « Maintien de la rémunération » à la fin de l'article, est rajoutée la phrase suivante :

« Il en est de même pour la demi-journée de travail préparatoire précédant chaque réunion de la CPPNI. »

Article 2 | Dispositions concernant les entités de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comporte pas des dispositions particulières concernant les entités de moins de 50 salariés.

Article 3 | Durée. Date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 4 | Révision et dénonciation de l'accord

Il pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article 3 de la convention collective, dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 5 | Publicité. Dépôt et extension de l'accord

Cet avenant sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, d'une demande d'extension dans les conditions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

ASSURANCE CHÔMAGE

Avenant n° 2 du 10 avril 2026

à la convention du 15 novembre 2024
relative à l'assurance chômage

NOR : ASET2650665M

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

CPME ;

MEDEF ;

U2P,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC,

d'autre part,

Vu le code du travail, et notamment les articles L. 5422-20 à L. 5422-25 et L. 5422-12 ;

Vu la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, son règlement général annexé, ses annexes et l'accord d'application n° 1 ;

Vu l'avenant n° 3 du 25 février 2026 au protocole d'accord du 15 novembre 2023,
conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er}

La convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage susvisée est ainsi modifiée :

1° L'article 2 est complété par un § 14, intitulé « Indemnisation à la suite d'une rupture conventionnelle », ainsi rédigé :

« La durée maximale d'indemnisation des demandeurs d'emploi indemnisés à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle est adaptée dans une logique d'accompagnement personnalisé et intensif et d'incitation à la reprise rapide et durable d'emploi. Elle est fixée à 456 jours pour les allocataires âgés de moins de 55 ans à la date de fin de leur contrat de travail (608 jours pour les allocataires résidant

en outre-mer), et 624 jours pour les allocataires de 55 ans et plus à la date de fin de leur contrat de travail (913 jours pour ceux qui résident en outre-mer).

Les allocataires de 55 ans et plus, sous condition de l'appréciation des démarches effectives pour la réalisation de leur projet professionnel, peuvent demander la prolongation de leur indemnisation dans la limite de la durée maximale de droit commun (affectée du coefficient de 0,75 uniquement pour les allocataires résidant en France métropolitaine).

Si l'une des conditions visées au paragraphe 1^{er} de l'article 9 *bis* du règlement général annexé à la présente convention est réalisée, les signataires s'engagent à ouvrir une négociation afin d'adapter les durées maximales mentionnées ci-dessus. »

2° L'article 11 est ainsi modifié :

a) Le § 6 de l'article 11 est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions de l'article 3 § 1^{er} *bis* alinéa 1 du règlement général et les dispositions correspondantes des annexes sont applicables aux salariés involontairement privés d'emploi dont la fin de contrat de travail est intervenue à compter du 1^{er} avril 2026. » ;

b) L'article 11 est complété par un § 7, intitulé « Entrée en vigueur des dispositions prévues aux articles 7, 9, 12, 25, 26, 34, 35, 39, 43 et 46 *bis* du règlement général et des dispositions correspondantes des annexes dans leur rédaction issue de l'avenant n° 2 du 10 avril 2026 à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage », ainsi :

« Les dispositions des § 8 et § 9 de l'article 9, du § 5 de l'article 17 *bis*, du premier alinéa du § 3 de l'article 25, ainsi que des articles 26, des § 3 et § 4 de l'article 28, 34, du § 4 de l'article 39, 43 et 46 *bis* du règlement général et les dispositions correspondantes des annexes, dans leur rédaction issue de l'avenant n° 2 du 10 avril 2026 à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, sont applicables aux travailleurs privés d'emploi dont la fin de contrat de travail est intervenue à compter du 1^{er} septembre 2026, sous réserve de l'évolution du cadre légal.

Le § 6 de l'article 9 du règlement général dans sa rédaction issue de l'avenant n° 2 du 10 avril 2026 est applicable à compter du 1^{er} septembre 2026.

L'article 35 du règlement général et les dispositions correspondantes des annexes dans leur rédaction issue de l'avenant n° 2 du 10 avril 2026 à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, sont applicables aux créations ou reprises d'entreprise intervenant à compter de la date du 1^{er} septembre 2026.

Les dispositions relatives au congé supplémentaire de naissance prévues aux articles 7, 9 § 2, 12 et aux dispositions du troisième alinéa du § 3 de l'article 25 du règlement général dans leur rédaction issue de l'avenant n° 2 du 10 avril 2026 à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage et les dispositions correspondantes des annexes sont applicables aux congés supplémentaires de naissance pris à compter du 1^{er} juillet 2026. »

Article 2

Le règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage est ainsi modifié :

1° Au a) du § 2 de l'article 7, après les mots « congés de paternité » sont insérés les mots « ou d'un congé supplémentaire de naissance ».

2° L'article 9 est ainsi modifié :

a) Au 1° du § 1^{er}, après les mots « prévus au § 3 et » sont insérés les mots « aux dispositions du 1° du » ;

b) Au § 2 de l'article 9, il est ajouté un alinéa 7 : « aux périodes de congé supplémentaire de naissance indemnisées au titre de l'article du L. 331-8-1 du code de la sécurité sociale » ;

c) Au premier alinéa du § 6, après les mots « au § 4 ci-dessus » sont ajoutés les mots « et au 2° du § 8 ». Les mots « âgés d'au moins 64 ans » sont remplacés par les mots « ayant atteint l'âge déterminé pour l'ouverture du droit à une pension de retraite au sens de l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale » ;

d) Les dispositions du deuxième au neuvième alinéas sont supprimées ;

e) L'article 9 est complété par les § 8 et § 9 ainsi rédigés :

« § 8 – 1° Par dérogation aux dispositions du 2° du § 1^{er} du présent article, lorsque les conditions mentionnées au § 1^{er} de l'article 9 *bis* sont satisfaites, le complément de fin de droit n'est pas attribué aux salariés dont la dernière fin de contrat de travail prise en compte pour l'ouverture de droits est une rupture conventionnelle individuelle définie aux articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail ou à l'article L. 421-12-2 du code de la construction et de l'habitation ou applicable aux personnels mentionnés aux IV de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

2° + Par dérogation aux dispositions du troisième au cinquième alinéas du 1° du § 4 et du 2° du § 4 de l'article 9 et sous réserve de l'application des dispositions du § 9 du présent article, les durées maximales d'indemnisation des demandeurs d'emploi mentionnés à l'alinéa précédent correspondent à :

– 456 jours calendaires pour les salariés privés d'emploi âgés de moins de 55 ans à la date de fin de leur contrat de travail ;

– 624 jours calendaires pour les salariés privés d'emploi âgés de 55 ans et plus à la date de fin de leur contrat de travail.

b) Par dérogation aux dispositions du 3° du § 1^{er} du présent article, pour les salariés privés d'emploi mentionnés aux dispositions du 1° du § 8 du présent article résidant, à la date d'ouverture des droits, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, les durées maximales d'indemnisation des demandeurs d'emploi correspondent à :

– 608 jours pour ceux âgés de moins de 55 ans à la date de fin de leur contrat de travail ;

– 913 jours pour ceux âgés de 55 ans et plus à la date de fin de leur contrat de travail.

3° Les salariés privés d'emploi mentionnés aux dispositions du 1° du § 8 du présent article résidant en métropole à la date d'ouverture de droits et, après déménagement, résidant dans le territoire de l'une des collectivités mentionnées aux dispositions du b) du 2° du présent paragraphe, bénéficient des durées d'indemnisation prévues par ce b).

4° Sans préjudice de la prolongation prévue aux dispositions du § 9 du présent article, la durée d'indemnisation des salariés privés d'emploi mentionnés aux dispositions du 1° du § 8 est allongée, le cas échéant, dans les conditions prévues aux dispositions du § 5 et dans les conditions prévues aux dispositions du § 7 du présent article, dans la limite des durées maximales d'indemnisation mentionnées au 2° du § 8 du présent article.

§ 9 – Pour les salariés privés d'emploi mentionnés au 1° du § 8 du présent article âgés d'au moins 55 ans à la date de fin de contrat de travail, et dont la durée d'indemnisation, allongée le cas échéant des périodes mentionnées au 4° du § 8, atteint les durées maximales visées au 2° du § 8, l'opérateur France Travail peut attribuer sur demande une prolongation de cette durée, dans les conditions définies au § 4 de l'article 39.

La prolongation mentionnée à l'alinéa précédent porte la durée d'indemnisation jusqu'à la durée calculée dans les conditions prévues aux § 1 à § 7 du présent article. »

3° Le § 3 *bis* de l'article 12 est remplacé par un paragraphe ainsi rédigé :

« § 3 *bis* – Les périodes mentionnées au deuxième alinéa du § 3 sont les périodes de maladie, de maternité, de paternité, d'adoption ou de congé supplémentaire de naissance, les périodes couvertes par le délai d'un mois visé aux articles L. 1226-4 et L. 1226-11 du code du travail en cas d'inaptitude d'origine professionnelle ou non, ainsi que les périodes pendant lesquelles le salarié a été indemnisé au titre de l'activité partielle en application de l'article L. 5122-1 du code du travail ou de l'indemnité prévue à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne ou de l'activité partielle de longue durée rebond prévue à l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025. »

4° L'article 17 *bis* est ainsi modifié :

a) Au § 1^{er}, après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Toutefois, ce coefficient n'est pas appliqué lorsqu'il a pour effet de porter le montant journalier de l'allocation en dessous d'un plancher fixé à 64,80 euros. » ;

b) Au § 5, après les mots « au § 7 » sont insérés les mots « ou au § 9 ».

5° Au § 1^{er} de l'article 21, la valeur « 107,9 » est remplacée par la valeur « 111,8 ».

6° Le § 3 de l'article 25 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, après les mots « visée au 1° du § 1 » sont insérés les mots « ou au § 8 » ;

b) Au troisième alinéa, après le mot « paternité » sont ajoutés les mots « ou d'un congé supplémentaire de naissance ».

7° Le § 1^{er} de l'article 26 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, après les mots « du § 5 » sont insérés les mots « ou du § 9 » ;

b) Au a), après les mots « visée au 1° du § 1 » sont insérés les mots « ou au § 8 ».

8° L'article 28 est ainsi modifié :

a) Au § 3 de l'article 28, après les mots « au § 7 », sont insérés les mots « ou de la prolongation mentionnée au § 9 » ;

b) Il est inséré un § 4 ainsi rédigé :

« § 4 – Lorsque les droits rechargés sont notifiés, la demande de prolongation de la durée d'indemnisation mentionnée au § 9 de l'article 9 ne peut être effectuée. »

9° L'article 34 est ainsi modifié :

a) Au neuvième alinéa, après les mots « fixées au § 4 de l'article 9 » sont ajoutés les mots « ou, le cas échéant, celles fixées au § 8 de l'article 9 » ;

b) Il est inséré un dernier alinéa ainsi rédigé :

« La prolongation de la durée d'indemnisation prévu au § 9 de l'article 9 est égale au quotient de la somme de la prolongation de la durée qui aurait été attribuée en l'absence de révision et de la prolongation de la durée résultant du droit issu de la perte de l'activité conservée par le montant de l'allocation journalière révisée. »

10° Le septième alinéa de l'article 35 est ainsi complété :

« Cette dernière condition n'est pas opposable aux créateurs ou repreneurs d'entreprise sous forme de SCOP, titulaires d'un contrat de travail à durée interminée à temps plein pour l'exercice de l'activité au sein de la même SCOP. »

11° Au titre IV, l'intitulé « Chapitre 1^{er} : Les demandes d'allocations et d'aides, et le dispositif de rechargement des droits » est remplacé par le titre « Chapitre 1^{er} : Les demandes d'allocations, le rechargement des droits, les demandes d'aides et de prolongation de la durée d'indemnisation ».

12° L'article 39 est complété par un § 4 intitulé « § 4 – Demande de prolongation de la durée d'indemnisation à la suite de l'atteinte du plafond mentionné au § 8 de l'article 9 », ainsi rédigé :

« Soixante jours avant l'atteinte du plafond mentionné au § 8 de l'article 9, l'opérateur France Travail informe l'allocataire de la possibilité de formuler une demande de prolongation de la durée d'indemnisation au sens du § 9 de l'article 9.

Sous réserve du § 4 de l'article 28, la demande de prolongation peut être effectuée par l'allocataire auprès de l'opérateur France Travail à compter de l'information mentionnée à l'alinéa précédent et au plus tard 30 jours après l'atteinte du plafond mentionné au § 8 de l'article 9.

Dans le cadre de l'examen de la demande de prolongation, l'opérateur France Travail ou un organisme référent mentionné au IV de l'article L. 5411-5-1 du code du travail, apprécie les démarches effectives pour la réalisation du projet professionnel telles que prévues au contrat d'engagement mentionné à l'article L. 5411-6 du code du travail, et notamment les éléments figurant dans un examen de situation intervenant au cours du mois suivant l'atteinte du 360^e jour d'indemnisation.

En cas d'attribution de la prolongation de la durée d'indemnisation, le versement des droits prend effet à la date de la demande de prolongation, sans pouvoir être antérieure à la date d'atteinte du plafond mentionné au § 8 de l'article 9. »

13° L'article 43 est ainsi modifié :

a) Au cinquième alinéa du § 1^{er}, après les mots « en jours calendaires » sont insérés les mots :

« , et le cas échéant, la durée d'indemnisation applicable en cas d'ouverture de droits à la suite d'une rupture conventionnelle » ;

b) Le § 1^{er} est complété par un alinéa ainsi rédigé : « Pour l'allocataire relevant du § 8 de l'article 9, la notification l'informe de la possibilité de demander une prolongation de sa durée d'indemnisation en application du § 9 de l'article 9 du présent règlement général. » ;

c) Il est inséré un § 8 ainsi rédigé :

« § 8 – En cas d'attribution d'une prolongation de la durée d'indemnisation dans les conditions définies au § 9 de l'article 9, cette prolongation est notifiée dès que possible.

La notification comporte les informations relatives :

- à la durée de la prolongation des droits, déterminée en jours calendaires ;
- au montant journalier de l'allocation. » ;

d) Les § 8, § 9 et § 10 deviennent respectivement les § 9, § 10 et § 11.

14° L'article 46 *bis* est ainsi modifié :

a) Au § 1^{er} *bis*, les mots « f) du 3^o de l'article L. 5412-1 du code du travail » sont remplacés par « Il de l'article L. 5426-1-2 du code du travail » ;

b) Il est inséré un § 8, intitulé « § 8 – Examen d’une demande de prolongation de la durée d’indemnisation visée à l’article 9 § 9 », ainsi rédigé :

« En cas de refus opposé à la demande mentionnée au § 4 de l’article 39, l’instance paritaire peut être saisie par l’allocataire mentionné au 1° du § 8 l’article 9, âgé de 55 ans et plus à la date de sa fin de contrat de travail, en vue d’une prolongation de sa durée d’indemnisation dans les conditions du second alinéa du § 9 de l’article 9.

L’instance paritaire prend en compte, notamment, des éléments attestant de ses démarches de reprise d’activité, ses éventuelles périodes d’emploi et actions de formation ainsi que les obstacles rencontrés dans la mise en œuvre de son projet professionnel.

La saisine par l’allocataire de l’instance paritaire doit intervenir dans un délai n’excédant pas 30 jours à compter de la notification de la décision de refus de France Travail.

Le versement de l’ARE faisant suite à la décision de prolongation de l’IPR prend effet à la date de la demande de prolongation, sans pouvoir être antérieure à la date d’atteinte du plafond mentionné au § 8 de l’article 9. »

Article 3

Les annexes I, II, III, V, VIII, IX et X au règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l’assurance chômage, sont ainsi modifiées :

1° À l’annexe I au règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l’assurance chômage :

a) Au cinquième alinéa du § 1^{er} de l’article 43, après les mots « en jours calendaires » sont insérés les mots : « , et le cas échéant, la durée d’indemnisation applicable en cas d’ouverture de droits à la suite d’une rupture conventionnelle » ;

b) Le § 1^{er} de l’article 43 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Pour l’allocataire relevant du § 8 de l’article 9, la notification l’informe de la possibilité de demander une prolongation de sa durée d’indemnisation en application du § 9 de l’article 9 du présent règlement général. »

2° Au chapitre 1^{er} de l’annexe II au règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l’assurance chômage :

a) Au § 1^{er} de l’article 21, la valeur « 107,9 » est remplacée par la valeur « 111,8 » ;

b) Le § 1^{er} de l’article 26 est ainsi modifié : au premier alinéa, après les mots « du § 5 » sont insérés les mots « ou du § 9 ».

3° Au chapitre 2 de l’annexe II au règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l’assurance chômage :

a) Au premier alinéa du § 6 de l’article 9, les mots « âgés d’au moins 64 ans » sont remplacés par les mots « ayant atteint l’âge déterminé pour l’ouverture du droit à une pension de retraite au sens de l’article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale » ;

b) Les dispositions du deuxième au neuvième alinéas du § 6 de l’article 9 sont supprimées ;

c) L’article 9 est complété par les § 8 et § 9 ainsi rédigés :

« § 8 – Le § 8 de l’article 9 n’est pas applicable.

« § 9 – Le § 9 de l’article 9 n’est pas applicable. » ;

d) Au § 1^{er} de l’article 21, la valeur « 107,9 » est remplacée par la valeur « 111,8 » ;

e) Au troisième alinéa de l’article 25, après les mots « congés de paternité » sont insérés les mots « ou d’un congé supplémentaire de naissance » ;

f) L'article 28 est complété par un § 4 ainsi rédigé :

« § 4 – Le § 4 n'est pas applicable. »

g) Il est inséré un article 39 ainsi rédigé :

« § 4 – Le § 4 n'est pas applicable. » ;

h) L'article 43 est complété par un paragraphe ainsi rédigé :

« § 8 – Le § 8 de l'article 43 n'est pas applicable. »

4° Au chapitre 1^{er} de l'annexe III au règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage :

a) L'article 9 est complété par les § 8 et § 9 ainsi rédigés :

« § 8 – Le § 8 de l'article 9 n'est pas applicable.

« § 9 – Le § 9 de l'article 9 n'est pas applicable. » ;

b) Il est inséré un article 39 ainsi rédigé :

« § 4 – Le § 4 n'est pas applicable. »

5° Au chapitre 2 de l'annexe III au règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage :

a) Au premier alinéa du § 6 de l'article 9, les mots « âgés d'au moins 64 ans » sont remplacés par les mots « ayant atteint l'âge déterminé pour l'ouverture du droit à une pension de retraite au sens de l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale » ;

b) Les dispositions du deuxième au neuvième alinéas du § 6 de l'article 9 sont supprimées ;

c) L'article 9 est complété par les § 8 et § 9 ainsi rédigés :

« § 8 – Le § 8 de l'article 9 n'est pas applicable.

« § 9 – Le § 9 de l'article 9 n'est pas applicable. » ;

d) Il est inséré un article 39 ainsi rédigé :

« § 4 – Le § 4 n'est pas applicable. »

6° À l'annexe V au règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage,

a) Le § 1^{er} de l'article 26 est ainsi modifié : au premier alinéa, après les mots « du § 5 » sont insérés les mots « ou du § 9 » ;

b) Au § 3 de l'article 28, après les mots « au § 7 », sont insérés les mots « ou de la prolongation mentionnée au § 9 » ;

c) À l'article 28, il est inséré un § 4 ainsi rédigé :

« § 4 – Lorsque les droits rechargés sont notifiés, la demande de prolongation de la durée d'indemnisation mentionnée au § 9 de l'article 9 ne peut être effectuée. »

7° L'annexe VIII au règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage est ainsi modifié :

a) Au a) du § 2 de l'article 7, après les mots « congés de paternité » sont insérés les mots « ou d'un congé supplémentaire de naissance » ;

b) Au premier alinéa du b) du § 2 de l'article 9, les mots « âgés d'au moins 64 ans » sont remplacés par les mots « ayant atteint l'âge déterminé pour l'ouverture du droit à une pension de retraite au sens de l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale » ;

c) Les dispositions du deuxième au neuvième alinéas du b) du § 2 de l'article 9 sont supprimées ;

d) Au deuxième alinéa du § 3 de l'article 12, après les mots « congés de paternité, d'adoption » sont insérés les mots « de congé supplémentaire de naissance ». Après les mots « mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail » sont également ajoutés « ou de l'activité partielle de longue durée rebond prévue à l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 » ;

e) Au septième alinéa du a) du § 1^{er} de l'article 26, après le mot « paternité » sont ajoutés les mots « ou d'un congé supplémentaire de naissance » ;

f) Le § 1^{er} de l'article 35 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Cette dernière condition n'est pas opposable aux créateurs ou repreneurs d'entreprise sous forme de SCOP, titulaires d'un contrat de travail à durée interminée à temps plein pour l'exercice de l'activité au sein de la même SCOP. » ;

g) Dans la liste intitulée « 1. Production audiovisuelle (IDCC 2642) » de l'article 71, après « 59.11 B – Production de films institutionnels et publicitaires – sauf animation. », est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« À compter du 1^{er} janvier 2027, l'activité de l'employeur doit relever de la convention collective de la production audiovisuelle (IDCC 2642) et être répertoriée par les codes NAF suivants :

- 59.11 G – Production de films et programmes audiovisuels ;
- 59.11 H – Production de films institutionnels et publicitaires. »

h) Dans la liste intitulée « 2. Production cinématographique (IDCC 3097) » de l'article 71, après « 59.11 C – Production de films pour le cinéma, sauf studios et animation. », est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« À compter du 1^{er} janvier 2027, l'activité de l'employeur doit relever de la convention collective de la production cinématographique (IDCC 3097) et être répertoriée par les codes NAF suivants :

- 59.11 H – Production de films institutionnels et publicitaires ;
- 59.11 J – Production de films pour le cinéma. »

i) Dans la liste intitulée « 3. Edition phonographique (IDCC 2121 englobant l'ancien champ IDCC 2770) » de l'article 71, après « 59.20 Z – Enregistrement sonore et édition musicale – sauf édition musicale, studios d'enregistrement et studios de radio. », est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« À compter du 1^{er} janvier 2027, l'activité de l'employeur doit relever du champ de l'édition phonographique, identifié anciennement sous l'IDCC 2770, de la convention collective de l'édition (IDCC 2121) et être répertoriée par le code NAF suivant :

- 59.20 Y – Enregistrement sonore et édition musicale. »

j) Dans la liste intitulée « 4. Prestations techniques au service de la création et de l'évènement (IDCC 2717) » de l'article 71, l'IDCC 2717 de la convention des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement est remplacé par l'IDCC 3252 ;

k) Dans la liste intitulée « 4. Prestations techniques au service de la création et de l'évènement (IDCC 2717) » de l'article 71, après « 90.02 Z – Activités de soutien au spectacle vivant », est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« À compter du 1^{er} janvier 2027, l'activité de l'employeur doit relever de la convention des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement (IDCC 3252) et être répertoriée par les codes NAF :

- 59.11 J – Production de films pour le cinéma (exclusion du 59.11 K Production de films et programmes d'animation ;)

- 59.12 Y – Post-production de films cinématographiques, de vidéos et de programmes de télévision ;
- 59.20 Y – Enregistrement sonore et édition musicale ;
- 90.39 H – Activités de soutien technique aux spectacles et aux événements culturels. » ;

l) Dans la liste A de l'article 71, après « Dans le domaine d'activité répertorié par les codes NAF 59.11 C, 59.12 Z et 59.20 Z », est inséré « (59.11 J, 59.12 Y et 59.20 Y à compter du 1^{er} janvier 2027) » ;

m) Dans la liste B de l'article 71, après « Dans le domaine d'activité répertorié par le code NAF 90.02 Z », est inséré « (90.39 H à compter du 1^{er} janvier 2027) » ;

n) Dans la liste « 5. Radiodiffusion (dont IDCC 1922) » de l'article 71, après « 60.10 Z – Radiodiffusion – sauf activités de banque de données. », est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« À compter du 1^{er} janvier 2027, l'activité de l'employeur doit relever de la convention collective de la radiodiffusion (IDCC 1922) et être répertoriée par les codes NAF suivants :

- 59.20 Y – Enregistrement sonore et édition musicale ;
- 60.10 Y – Radiodiffusion et activités de distribution de contenu audio. » ;

o) Dans les listes « 6 et 7. Spectacle vivant privé et spectacle vivant subventionné (IDCC 1285, 3090) » de l'article 71, au second alinéa de la liste « Spectacle vivant privé, spectacle vivant subventionné », après « répertoriée par le code NAF : 90.01 Z – Arts du spectacle vivant », est inséré « (code NAF : 90.20 Y – Activités de spectacle à compter du 1^{er} janvier 2027) » ;

p) Dans la liste « 8. Espaces des loisirs, d'attractions et culturels (IDCC 1790 pour l'annexe spectacle uniquement) » de l'article 71, après « répertoriée par le code NAF 93.21 Z : activités des parcs d'attractions et parcs à thème », est inséré « (code NAF 93.21 Y – Activités des parcs d'attractions et parcs à thème à compter du 1^{er} janvier 2027) » ;

q) Dans la liste « 9. Télédiffusion (IDCC 3241) » de l'article 71, après « 60.20 B – Édition de chaînes thématiques – sauf activités de banque de données. », est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« À compter du 1^{er} janvier 2027, l'activité de l'employeur doit relever de la convention collective nationale de la télédiffusion (IDCC 3241) et être répertoriée par les codes NAF suivants :

- 60.20 G – Programmation de télévision et télédiffusion ;
- 60.20 H – Édition de services de médias à la demande. » ;

r) Dans la liste « 10. Production de films d'animation (IDCC 2412) » de l'article 71, après « 59.12 Z – Postproduction de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision (uniquement studios d'animation). », est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« À compter du 1^{er} janvier 2027, l'activité de l'employeur doit relever de la convention collective de la production de films d'animation (IDCC 2412) être répertoriée par les codes NAF suivants :

- 59.11 G – Production de films et programmes audiovisuels ;
- 59.11 H – Production de films institutionnels et publicitaires ;
- 59.11 K – Production de films et programmes d'animation ;
- 59.12 Y – Post-production de films cinématographiques, de vidéos et de programmes de télévision. »

8° Au chapitre 1.1 de l'annexe IX au règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage :

a) Au premier alinéa du § 6 de l'article 9, les mots « âgés d'au moins 64 ans » sont remplacés par les mots « ayant atteint l'âge déterminé pour l'ouverture du droit à une pension de retraite au sens de l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale » ;

b) Les dispositions du deuxième au neuvième alinéas du § 6 de l'article 9 sont supprimées ;

c) L'article 9 est complété par les § 8 et § 9 ainsi rédigés :

« § 8 – Le § 8 de l'article 9 n'est pas applicable.

« § 9 – Le § 9 de l'article 9 n'est pas applicable. » ;

d) Après l'article 28, il est inséré un article 39 ainsi rédigé :

« § 4 – Le § 4 n'est pas applicable. » ;

f) L'article 43 est complété par un paragraphe ainsi rédigé :

« § 8 – Le § 8 de l'article 43 n'est pas applicable. »

9° L'annexe X au règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage est ainsi modifié :

a) Au a) du § 2 de l'article 7, après les mots « congés de paternité » sont insérés les mots « ou d'un congé supplémentaire de naissance » ;

b) Au premier alinéa du b) du § 2 de l'article 9, les mots « âgés d'au moins 64 ans » sont remplacés par les mots « ayant atteint l'âge déterminé pour l'ouverture du droit à une pension de retraite au sens de l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale » ;

c) Les dispositions du deuxième au neuvième alinéas du b) du § 2 de l'article 9 sont supprimées ;

d) Au deuxième alinéa du § 3 de l'article 12, après les mots « congés de paternité, d'adoption » sont insérés les mots « de congé supplémentaire de naissance ». Après les mots « mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail » sont également ajoutés « ou de l'activité partielle de longue durée rebond prévue à l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 »

e) Au septième alinéa du a) du § 1^{er} de l'article 26, après le mot « paternité » sont ajoutés les mots « ou d'un congé supplémentaire de naissance » ;

f) Le § 1^{er} de l'article 35 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Cette dernière condition n'est pas opposable aux créateurs ou repreneurs d'entreprise sous forme de SCOP, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein pour l'exercice de l'activité au sein de la même SCOP. »

Article 4

L'annexe 2 de l'accord d'application n° 1 relatif à la modulation de la contribution patronale d'assurance chômage, pris pour l'application des articles 50-2 à 51 du règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, est ainsi modifié :

1° À la cinquième ligne du 4, les mots « de travail du personnel des voies ferrées d'intérêt local » sont remplacés par les mots « nationale des personnels des ports de plaisance » ;

2° À la onzième ligne du 5, les mots « des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs » sont remplacés par les mots « de l'habitat et du logement accompagnés » ;

Article 5

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter de leur agrément, sous réserve des conditions fixées à l'article 1^{er}.

Fait à Paris, le 10 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165260270-000726

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
